



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Transformación digital y su influencia en las condiciones de trabajo y en el valor de la empresa.

Autor/es

María Santos García y Verónica Ramón

Director/es

María Pilar Latorre Martínez y Sonia Herrero Luna

Facultad de ciencias sociales y del trabajo
2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. Introducción.
 - 1.1. Presentación del tema.
 - 1.2. Justificación de la relevancia del estudio.
2. Marco teórico.
 - 2.1. Antecedentes y evolución de la transformación digital en las empresas.
 - 2.2. Definición de transformación digital.
 - 2.3. Concepto de condiciones de trabajo.
 - 2.4. Importancia de las condiciones de trabajo para el rendimiento empresarial.
 - 2.5. Relación entre transformación digital y condiciones de trabajo
3. Transformación digital y cambios en las condiciones de trabajo.
 - 3.1. Nuevas tecnologías y su influencia en la organización del trabajo.
 - 3.2. Flexibilidad laboral y teletrabajo en la transformación digital.
 - 3.3. Cambios en la cultura laboral y en las relaciones entre empleados y empleadores en una era de transformación digital.
4. Consecuencias de la transformación digital en las condiciones laborales.
 - 4.1. Riesgos y medidas “psicosociales y ergonómicas”.
 - 4.2. Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal con la transformación digital.
 - 4.3. Formación y habilidades requeridas en la era digital.
 - 4.4. Inequidades en el acceso y uso de la tecnología.
 - 4.5. Seguridad laboral y protección de datos.
5. Impacto en la satisfacción y el bienestar laboral.
 - 5.1. Evaluación del impacto en la satisfacción laboral.
 - 5.2. Estrategias para mejorar el bienestar en un entorno digital.
6. Transformación digital y productividad laboral
 - 6.1. Relación entre la transformación digital y la productividad.
 - 6.2. Medición de la eficiencia y efectividad del trabajo en entornos digitales.
7. Metodología
 - 7.1. Tipo de estudio (cuantitativo, cualitativo o mixto).
 - 7.2. Diseño de la investigación.
 - 7.3. Población y muestra.
 - 7.4. Instrumentos de recolección de datos.
 - 7.5. Procedimiento de análisis de datos.
8. Resultados y análisis
 - 8.1. Presentación de los resultados obtenidos.
 - 8.2. Análisis de los datos obtenidos en la encuesta.
 - 8.3. Resultados y discusión de la percepción de los empleados ante la transformación digital.
9. Conclusiones
 - 9.1. Conclusión de los resultados.
 - 9.2. Limitaciones del estudio.
 - 9.3. Recomendaciones para futuras investigaciones.

10. Referencias bibliográficas.
11. Anexos
 - 11.1. Anexo I
 - 11.2. Anexo II

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación del tema.

La Revolución Digital, que algunos expertos consideran la Tercera Revolución Industrial, comenzó a finales de los años 50 con la introducción de ordenadores en los procesos industriales. En los años 70, la tecnología digital comenzó a integrarse de manera significativa en la economía, marcando profundos cambios en el desarrollo económico y social. Este ritmo de cambio se ha intensificado en las últimas décadas con la llegada de móviles, tablets y otras tecnologías emergentes, inaugurando lo que se denomina la 'Era de la Información'. Este fenómeno es ampliamente reconocido como Transformación Digital.

Este estudio se centra en explorar cómo la transformación digital ha influido en las condiciones laborales, incluyendo la conciliación laboral y familiar, la salud en el trabajo y la flexibilidad laboral, evaluando el efecto en la satisfacción laboral de los empleados y el impacto organizacional.

Para lograr este objetivo, se ha realizado un análisis cualitativo para determinar el impacto de la transformación digital y cómo esta ha repercutido en los recursos humanos de la organización. Este enfoque se eligió para captar la percepción del empleado sobre estos cambios sociales y laborales.

La metodología de este estudio se basa en una encuesta distribuida entre empleados de diversos sectores y puestos. A partir de esta encuesta, se ha recopilado y analizado la información para obtener una comprensión más profunda de los efectos de la transformación digital en el entorno laboral.

En resumen, este Trabajo Final de Grado busca ofrecer una visión sobre cómo la transformación digital está redefiniendo las condiciones laborales dentro de las empresas y cómo estas condiciones a su vez influyen en el valor y desempeño empresarial.

1.2 Justificación de la relevancia del estudio.

La digitalización ha surgido como un fenómeno disruptivo que transforma radicalmente cómo operan las organizaciones y cómo las personas llevan a cabo sus actividades diarias. En este contexto, es esencial estudiar cómo la digitalización influye en las condiciones laborales y su impacto en el valor corporativo por varias razones:

Relevancia dentro del entorno laboral moderno: Vivimos inmersos en una época marcada por una rápida evolución digital, donde para preservar su lugar en el mercado, las empresas están incorporando nuevas tecnologías. Entender cómo esta transformación afecta al ambiente laboral es vital para asegurar espacios de trabajo que sean tanto seguros y sanos como eficientes.

Impacto en el rendimiento empresarial : El ambiente de trabajo incide directamente sobre lo productiva y eficiente que puede ser una empresa. Analizar de qué manera influye la digitalización puede revelar estrategias a través de las cuales estos entornos puedan perfeccionarse para potenciar su desempeño económico frente a un panorama cada vez más integrado al mundo digital.

Desafíos y oportunidades para la gestión empresarial: Enfrentarse a la era digital trae consigo tanto obstáculos como beneficios desde el punto de vista empresarial. Captar cómo estos procesos digitales repercuten en la valoración empresarial ofrece a quienes dirigen estas instituciones opciones estratégicas para enfrentar y anticipar cambios, adaptándose con éxito a un entorno laboral en constante evolución.

Bienestar y satisfacción laboral de los empleados: La calidad de las condiciones laborales no es solo un indicador del desempeño de la empresa, sino también un factor importante que influye en la felicidad y satisfacción de los empleados. En un mundo cada vez más digital, es importante mirar este aspecto desde una perspectiva más humana.

La transformación digital trae avances tecnológicos y eficiencias operativas, pero también puede crear tensiones y desafíos en el entorno laboral. Por lo tanto, es importante investigar cómo afectará este cambio a las condiciones laborales para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y motivador para todos los empleados.

Con esto en mente, nuestra investigación va más allá de los hechos y las cifras para explorar cómo la transformación digital realmente impacta la vida laboral de las personas.

Queremos comprender los sentimientos, experiencias y percepciones de los empleados sobre estos cambios. Creemos firmemente que un enfoque más humano de la transformación digital no solo es ético, sino también estratégico. Los empleados satisfechos y motivados son más productivos, están más comprometidos y tienen más probabilidades de contribuir al éxito a largo plazo de su empresa.

Por lo tanto, nuestra investigación tiene como objetivo no solo comprender los desafíos y oportunidades que surgen en las situaciones laborales modernas, sino también proponer soluciones que respeten la dignidad y el bienestar de las personas en un mundo cada vez más digital.

En resumen, esta investigación produce conocimientos valiosos que contribuyen no solo al desarrollo de políticas y prácticas laborales más efectivas y sostenibles, sino también a la promoción de una cultura organizacional más humana, inclusiva y centrada en las personas en la era digital.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes y evolución de la transformación digital en las empresas.

Desde la antigüedad, la humanidad ha trabajado incansablemente para mejorar la eficiencia de sus actividades. Dentro de una época caracterizada por el liberalismo económico, esto implica que los empresarios se esfuercen por aumentar la producción, reducir costes y expandir la capacidad productiva. Históricamente, se han identificado cuatro puntos de inflexión, marcando cambios significativos en los procesos productivos impulsados por innovaciones tecnológicas y las exigencias de cada era.

La Primera Revolución Industrial a finales del siglo XVIII marcó la transición de la producción manual a la mecanizada con la llegada de la máquina de vapor. El desarrollo de los ferrocarriles en el siglo XIX facilitó el transporte de mercancías y amplió su distribución a destinos. Joyanes Aguilar (2017) sostiene que este período constituyó "la transformación socioeconómica, tecnológica y cultural más importante en la historia humana desde el Neolítico" (p.5).

La Segunda Revolución Industrial, que abarca finales del siglo XIX y principios del XX, se caracterizó por una rápida expansión económica y avances tecnológicos como el teléfono, la radio, los motores de combustión interna y los automóviles. Estas innovaciones revolucionaron la comunicación, la movilidad y la vida urbana, solidificaron la identidad de la clase trabajadora y fomentaron la producción en masa. Los sistemas de producción en masa prevalecieron hasta el siglo XX, impulsados por el crecimiento del capitalismo internacional.

La Tercera Revolución Industrial, que comenzó a mediados del siglo XX, marcó el inicio de una sociedad de tecnología de la información a través de la invención de ordenadores, los robots mecanizados iniciales y la expansión de Internet. Este período transformó el panorama laboral, disminuyó las cargas de trabajo y logró mejorar las condiciones laborales, no eliminando empleos, sino adaptándose a mejoras novedosas. Según Joyanes Aguilar (2017), esta tercera revolución industrial también se denomina "revolución de la inteligencia" (p. 6).

La Cuarta Revolución Industrial, o Industria 4.0, ha traído significativas mejoras, no solo en avances tecnológicos, sino también en la redefinición de valores y la concepción de una nueva visión para el futuro. Las sociedades y empresas, tanto en naciones desarrolladas como en desarrollo, están volviéndose cada vez más dependientes de la tecnología para su funcionamiento y desarrollo.

2.2 Definición de transformación digital.

Actualmente, la transformación digital es esencial para que las empresas sigan siendo relevantes y competitivas en un entorno empresarial en constante cambio. No se trata solo de

introducir nueva tecnología, sino también de redefinir los procesos comerciales y la cultura organizacional con un enfoque hacia la innovación y la adaptabilidad. Este cambio afecta no solo a las herramientas que utilizan las empresas, sino también a cómo interactúan con clientes, empleados y socios comerciales en un entorno digitalizado.

Analizando diversas fuentes académicas, como el artículo de la Universidad de Córdoba “Digital Transformation in University Education” y el estudio de Harvard Deusto “Six Dimensions of Digital Transformation in Enterprises”, hemos identificado aspectos importantes de este fenómeno y su impacto en la organización.

Aspectos clave de la transformación digital:

Estrategia digital: Es importante para gestionar la transformación digital de la organización. Se basa en identificar oportunidades digitales, coordinar recursos y definir objetivos claros para lograr ventajas competitivas de las tecnologías digitales.

Experiencia del Cliente: Es una prioridad en la transformación digital. Esto incluye comprender las necesidades y expectativas de los clientes a través de datos, análisis y ofrecer experiencias personalizadas que generen lealtad y satisfacción.

Operaciones Digitales: Optimizar los procesos comerciales a través de la automatización, la digitalización y la integración de tecnologías digitales.

Cultura Organizacional: Fomentar una mentalidad ágil, innovadora y centrada en el cliente donde se valore y fomente el aprendizaje continuo.

Tecnologías y Plataformas: Adoptar nuevas tecnologías y el desarrollo de plataformas digitales flexibles, incluyendo inteligencia artificial, análisis avanzados y computación en la nube.

Ecosistema digital: Colaboración con socios externos, nuevas empresas y proveedores de tecnología para construir un ecosistema digital colaborativo y sólido donde las empresas puedan crear valor juntas.

Conclusión:

En resumen, la transformación digital es un proceso estratégico y cultural que impacta en todos los aspectos de la organización. Tener éxito en un entorno empresarial cada vez más digital y competitivo requiere cambios significativos en la forma en que las organizaciones trabajan e interactúan para fomentar la innovación, la agilidad y la adaptabilidad. Las empresas capaces de gestionar este cambio de forma eficaz estarán en mejores condiciones para afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades de la economía digital actual.

2.3 Concepto de condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo han sido un tema crucial a lo largo de la historia. Dos períodos significativos destacan su importancia y evolución (Castillo y Prieto, 1983, p.111):

Primero, durante los años cercanos a la Primera Guerra Mundial hasta la Gran Depresión de 1929, se enfatizó en comprender la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento de los trabajadores. Un estudio histórico realizado por Elton Mayo que buscaba investigar los efectos de la fatiga y la monotonía en el trabajo en la fábrica de Hawthorne, Chicago, acabó con el descubrimiento de que las condiciones favorables en el entorno laboral resultaban en un aumento de la productividad, subrayando la importancia de considerar no solo los aspectos técnicos del trabajo, sino también los factores sociales y psicológicos que influyen en el desempeño de los trabajadores.

En el segundo período, hacia los años 50, se renovó el interés en las condiciones laborales desde disciplinas como la medicina, psicología y sociología, impulsando el desarrollo de la ergonomía (relación interactiva entre el entorno laboral y el individuo). Este enfoque adapta el trabajo a las capacidades y necesidades humanas, promoviendo la ergonomía como ciencia.

En cuanto a la definición de condiciones de trabajo, el artículo 4 apartado 7 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que estas condiciones incluyen cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Esto abarca aspectos químicos, físicos, biológicos y psicológicos que afectan el bienestar y comportamiento de los trabajadores en el entorno laboral.

Desde una perspectiva psicológica, las condiciones laborales determinan la conducta del trabajador, influyendo en sus objetivos y en la manera de llevar a cabo su tarea. Es crucial considerar estas condiciones al analizar la conducta de los trabajadores en el entorno laboral, ya que impactan significativamente en su desempeño y bienestar.

En resumen, las condiciones de trabajo son fundamentales para garantizar la seguridad, salud y satisfacción de los trabajadores en el lugar de trabajo, abarcando tanto aspectos físicos como psicológicos de su entorno laboral.

2.4 Importancia de las condiciones de trabajo para el rendimiento empresarial.

Las condiciones laborales impactan directamente en la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y son fundamentales para el desempeño de la empresa. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las malas condiciones laborales pueden provocar estrés, enfermedades profesionales, fatiga y baja moral, lo que puede afectar negativamente a la productividad y la calidad del trabajo.

Según un estudio de Harvard Business Review, las inversiones para mejorar estas condiciones pueden conducir a aumentos significativos en la productividad y la rentabilidad de una empresa. El estudio analizó varias empresas que introdujeron medidas para mejorar las condiciones laborales y encontró que la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente aumentaron significativamente.

A la hora de diseñar un entorno de trabajo para adaptarse a las capacidades y necesidades de los trabajadores, aspectos como la ergonomía son muy importantes en este sentido. El uso de equipos ergonómicos y el diseño de un espacio de trabajo que promueva una buena postura puede mejorar la comodidad y la eficiencia de los empleados.

Los programas de salud en el lugar de trabajo también desempeñan un papel importante. Proporcionar actividades como sesiones de ejercicio, asesoramiento nutricional y acceso a servicios de salud mental puede mejorar la salud y el bienestar general de sus empleados. Esto conduce a una reducción del ausentismo y a un aumento de la productividad.

En resumen, las condiciones laborales no solo afectan el bienestar de los empleados, sino que también tienen un impacto significativo en la productividad, la rentabilidad y la competitividad de una empresa. Al invertir en mejorar estas condiciones, las empresas pueden obtener beneficios tangibles y crear un ambiente de trabajo que fomente el éxito a largo plazo.

2.5 Relación entre transformación digital y condiciones de trabajo.

La relación entre la transformación digital y las condiciones laborales es profunda y compleja. La transformación digital implica cambios tecnológicos y culturales en una organización para adaptarse a un entorno empresarial digital en evolución. Las condiciones de trabajo, por otro lado, se refieren a los aspectos físicos y psicológicos del entorno laboral que afectan la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados. Esta es una relación detallada entre ambos conceptos:

Automatización y Ergonomía: La transformación digital implica la automatización de procesos a través de tecnologías como la inteligencia artificial y la robótica. Esto puede cambiar los tipos de tareas que realizan los empleados y afectar sus condiciones laborales. Por ejemplo, el uso de robots en las líneas de producción reduce la tensión física de los trabajadores al manipular objetos pesados o realizar tareas repetitivas, mejorando así la ergonomía y reduciendo el riesgo de lesiones laborales.

Flexibilidad Laboral: La transformación digital permite el acceso remoto a sistemas y herramientas de trabajo a través de dispositivos móviles y conexiones a internet. Esto cambia la estructura de los horarios y ubicaciones de trabajo, brindando a los empleados más flexibilidad para equilibrar el trabajo y las responsabilidades personales. Una mayor

flexibilidad aumenta la satisfacción laboral y reduce el estrés, lo que a su vez tiene un impacto positivo en el rendimiento y la productividad.

Salud y Bienestar: La introducción de la tecnología digital en el lugar de trabajo también puede tener beneficios directos para la salud y el bienestar de los empleados. Por ejemplo, la introducción de aplicaciones de salud y bienestar aumenta el acceso a recursos como programas de ejercicio, asesoramiento nutricional y servicios de salud mental. Además, el monitoreo digital de la salud y el bienestar puede ayudar a identificar y abordar de manera proactiva los riesgos para la salud de los empleados y promover un entorno de trabajo más seguro y saludable.

Formación y Desarrollo Profesional: La transformación digital requiere una actualización continua de las habilidades y conocimientos de los empleados para adaptarse a las nuevas tecnologías y procesos. En este sentido, las empresas pueden ofrecer programas de formación y desarrollo centrados en las habilidades digitales, lo que no solo contribuirá a mejorar la empleabilidad de los empleados, sino que también mejorará su satisfacción laboral y su fidelidad a la empresa.

En resumen, la transformación digital y las condiciones laborales están estrechamente vinculadas, ya que la introducción de nuevas tecnologías y prácticas digitales puede afectar la salud, la seguridad, el bienestar y la experiencia laboral de los empleados. Es importante que las empresas consideren estos aspectos al implementar iniciativas de transformación digital para garantizar que los beneficios se traduzcan en un entorno de trabajo más saludable, seguro y satisfactorio para todos los empleados.

3.TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

3.1 Nuevas tecnologías y su influencia en la organización del trabajo.

Hoy en día, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han provocado cambios en la manera de estructurar el trabajo en que las organizaciones y en la forma de coordinar actividades. Estas tecnologías están reformando las estructuras corporativas y cambiando los modelos de trabajo tradicionales.

Las TIC están impulsando a las empresas a adoptar una estructura más flexible y horizontal en vez de una estructura jerárquica estricta. Esta nueva forma que adoptan las empresas facilita que se intercambie información entre los miembros de la empresa, mejorando de esta manera la agilidad y la competitividad de la organización. La descentralización del poder en la organización con la introducción de estructuras más flexibles son una respuesta a las necesidades actuales de un entorno empresarial dinámico y competitivo.

Además, las empresas están construyendo redes de colaboración, donde los expertos de diferentes campos están colaborando estrechamente. Con esto las organizaciones logran centrar su talento donde más se necesita y subcontratar las tareas menos importantes, logrando así optimizar los recursos.

Las nuevas tecnologías (TIC) también están aportando mayor flexibilidad a la forma en que trabajamos, pero a su vez pueden generar mayor control. Los sistemas de planificación y seguimiento permiten a los gerentes monitorear más de cerca las actividades realizadas por los empleados y con ello crear formas más detalladas de evaluación orientada a los resultados, superando las limitaciones de las estructuras jerárquicas tradicionales.

En este nuevo contexto, la gestión eficaz de las TIC se convierte en un elemento crítico para lograr el desempeño organizacional. La gobernanza de las TIC e integrarlas como estrategia en la empresa es fundamental para poder aprovechar y lograr todo el potencial de estas tecnologías y garantizar que se alinean con los objetivos comerciales de la organización.

En resumen, las nuevas tecnologías (TIC), están reestructurando la forma en que las organizaciones estructuran su trabajo (estructura empresarial más flexible y horizontal) y cómo coordinan sus actividades. Desde la transformación de las estructuras internas hasta la construcción de redes colaborativas, estas tecnologías están revolucionando la forma en que se organiza el trabajo y cómo las empresas crean valor en un entorno empresarial cada vez más digital.

3.2 Flexibilidad laboral y teletrabajo en la transformación digital.

La transformación digital está entrando en las estructuras corporativas, redefiniendo las condiciones laborales y promoviendo una mayor flexibilidad en los modelos de trabajo. En este contexto, la flexibilidad laboral y el teletrabajo emergen como pilares para adaptarse al cambio tecnológico y a las dinámicas productivas, promoviendo al mismo tiempo la equidad, la sostenibilidad y la eficiencia en el lugar de trabajo.

El teletrabajo tiene impactos ambientales y sociales, se posiciona como una herramienta importante para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y proteger el medio ambiente, esto impulsado principalmente por la pandemia de COVID-19. Según Global Workplace Analytics, la adopción generalizada del teletrabajo ha reducido significativamente el consumo de recursos y la contaminación del aire, al tiempo que ofrece beneficios sociales como un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor inclusión de los grupos vulnerables en el lugar de trabajo.

Además, el teletrabajo tiene beneficios comerciales y económicos, desde una perspectiva empresarial, trabajar desde casa reduce los costes empresariales al eliminar la necesidad de infraestructura física, al tiempo que aumenta el acceso al talento en todo el mundo y mejora la productividad. Implementar eficazmente el teletrabajo requiere una infraestructura técnica sólida, objetivos claros y una comunicación efectiva entre los miembros de la empresa.

La transformación digital también facilita la flexibilidad laboral en diversos aspectos, entre ellos una flexibilidad salarial, funcional, externa e interna. Es relevante la flexibilidad funcional, ya que permite a los empleados asumir diferentes roles dentro de la empresa, fomentando así la diversidad de habilidades y la actualización continua.

A pesar de los beneficios, la flexibilidad laboral y el teletrabajo tiene sus desafíos, entre ellos la inversión en formación y potencial rotación de personal. Es importante que las empresas evalúen la eficacia de estas estrategias y garanticen su adecuada implementación, además de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

En resumen, la flexibilidad laboral y el teletrabajo son elementos esenciales de la transformación digital y en las condiciones laborales cambiantes. Estos no solo dan soluciones prácticas a las necesidades cambiantes del mercado laboral, sino que también ayudan a construir una sociedad más justa, sostenible y eficiente, donde la tecnología mejora la calidad de vida y los empleos ayudan a mejorar el rendimiento. Implementarla exitosamente requiere considerar aspectos ambientales, sociales y comerciales, así como desafíos y estrategias, logrando con todo esto una gestión efectiva.

3.3 Cambios en la cultura laboral y en las relaciones entre empleados y empleadores en una era de transformación digital.

La transformación digital ha provocado cambios muy relevantes en la forma de trabajar de las empresas y en las relaciones entre los empleados y los empleadores. La introducción de la transformación digital ha afectado a la cultura laboral redefiniendo la forma en que las empresas operan y cómo interactúan entre sus miembros, lo analizaremos utilizando como referencia los siguientes textos: "¿Cómo reinventan las empresas su relación con los empleados a través de la tecnología?" EL PAÍS y "Transformación Digital" por Óscar Trejo.

Uno de los principales impactos en la transformación digital y en la cultura laboral de la empresa es la necesidad de un cambio de mentalidad organizacional, la adopción de tecnologías digitales requiere un cambio de mentalidad dentro de una organización.(EL PAÍS “es importante fomentar una cultura de la innovación que fomente la curiosidad, el aprendizaje continuo y la tolerancia al fracaso”).

Es necesario conseguir un liderazgo inspirador, ya que desempeñan un papel fundamental en la creación de una cultura organizacional que impulse la transformación digital. Como destaca Óscar Trejo, “el liderazgo inspirador es un liderazgo que genera potencial y lidera con visión y pasión”.

Es necesario mantener una comunicación abierta, ya que es esencial para mantener una cultura laboral saludable durante la transformación digital.

Tanto los artículos de EL PAÍS como los de Óscar Trejo destacan la importancia de establecer canales de comunicación que permitan el libre intercambio de ideas para fomentar la colaboración y la toma clara de decisiones.

En cuanto a la relación entre empleados y empleadores, la transformación digital ha provocado cambios en los procesos de selección y reclutamiento de talento. Como menciona el artículo de EL PAÍS, las entrevistas virtuales y el análisis de datos son cada vez más comunes, cambiando la forma en que empleadores y empleados interactúan durante el proceso de selección.

También ha impulsado un aumento de la flexibilidad en el lugar de trabajo, se han adoptado políticas de trabajo remoto y horarios flexibles. Como señala Óscar Trejo, esto ha cambiado la relación de poder entre empleados y empleadores, dándoles más autonomía y libertad para realizar su trabajo.

Las herramientas digitales, además, facilitan cambios en la colaboración y comunicación entre empleados y empleadores, incluso cuando están dispersos geográficamente. Tanto los artículos de EL PAÍS como los de Óscar Trejo destacan la importancia de estas herramientas para mantenerse conectado y colaborar en un entorno de trabajo cada vez más digital.

En resumen, la transformación digital ha redefinido la forma en que trabajamos e interactuamos en el entorno laboral actual. La introducción de las tecnologías digitales ha afectado tanto a la cultura laboral como a las relaciones entre empleados y empleadores, requiriendo un cambio de mentalidad dentro de las organizaciones, lo que aumenta la necesidad de un liderazgo inspirador, una comunicación abierta y la introducción de nuevas formas de trabajo flexibles y colaborativas.

4. CONSECUENCIAS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LAS CONDICIONES LABORALES

4.1 Riesgos y medidas “psicosociales y ergonómicas”.

En los entornos laborales modernos, los empleados pueden estar expuestos a una variedad de riesgos que afectan tanto a salud física como mental, la introducción de la transformación digital en el entorno laboral trae consigo una serie de riesgos psicosociales y ergonómicos que deben abordarse para garantizar la salud y el bienestar de los empleados. Estos riesgos están relacionados con la naturaleza cambiante del trabajo debido al uso generalizado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Los riesgos psicosociales se refieren a factores relacionados con la organización del trabajo y el ambiente laboral que pueden afectar de forma negativa a la salud mental de los empleados. Entre los principales riesgos psicosociales se encuentran:

- Gran carga de trabajo: Presión por cumplir plazos ajustados, carga de trabajo y falta de control sobre las tareas asignadas. Estos pueden causar estrés y ansiedad a los empleados.
- Ambigüedad de roles: La falta de claridad en las expectativas y responsabilidades del lugar de trabajo puede generar confusión e insatisfacción entre los empleados, especialmente en entornos donde los roles son diversos y cambiantes.
- Falta de apoyo social: La falta de apoyo de compañeros y superiores puede aumentar la sensación de aislamiento y reducir su capacidad para afrontar situaciones estresantes.
- Inseguridad laboral: La incertidumbre sobre el futuro profesional o la inseguridad laboral pueden provocar miedo y preocupación entre los empleados.
- Desequilibrio entre vida personal y laboral: La disponibilidad constante de TIC dificulta la desconexión del trabajo, lo que puede provocar agotamiento e impactar negativamente en la vida y las relaciones personales.

En cuanto a los riesgos ergonómicos, estos se centran en adaptar las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores para prevenir problemas de salud. Los principales riesgos ergonómicos incluyen:

- Postura estática y repetitiva: Trabajar durante períodos prolongados frente a un ordenador puede provocar tensión muscular y dolor de espalda, cuello y hombros debido a una mala postura y movimientos repetitivos.
- Mala ergonomía en el trabajo: Los muebles y equipos informáticos mal ajustados pueden provocar una mala postura y un mayor riesgo de lesiones músculo-esqueléticas.

- Uso excesivo de dispositivos tecnológicos: El uso prolongado de dispositivos como teléfonos y ordenadores puede causar problemas en las manos, muñecas y dedos debido a movimientos repetitivos y posturas incómodas.
- Fatiga visual: La exposición prolongada a pantallas digitales puede causar fatiga ocular, sequedad y malestar visual, lo que puede afectar el rendimiento laboral y aumentar el riesgo de sufrir problemas de visión a largo plazo.

Para abordar estos riesgos, es crucial implementar medidas ergonómicas y psicosociales efectivas. Entre las posibles soluciones ergonómicas se incluyen:

- Ajuste del Mobiliario: Adaptar sillas y mesas.
- Pausas y Ejercicios: Hacer pausas regulares y ejercicios de estiramiento.
- Formación: Capacitar sobre posturas correctas.

En cuanto a las medidas psicosociales, algunas soluciones incluyen:

- Organización del Trabajo: Diseñar turnos y tareas con descansos adecuados.
- Ambiente Positivo: Fomentar relaciones de apoyo.
- Gestión del estrés: Implementar programas de manejo del estrés.

En resumen, la transformación digital en el entorno laboral ha traído consigo una serie de riesgos psicosociales y ergonómicos que deben abordarse adecuadamente para garantizar la salud y el bienestar de los empleados. Debemos identificar y gestionar los riesgos ergonómicos y psicosociales y tomar medidas preventivas y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los miembros de su empresa.

4.2 Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal con la transformación digital.

El equilibrio que debe haber entre la vida laboral y personal ha sido una preocupación constante en los lugares de trabajo a lo largo del tiempo, sin embargo, con la entrada de la transformación digital, este equilibrio se torna aún más desafiante. Para valorar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores al intentar equilibrar sus responsabilidades laborales y personales en el contexto digital, podemos analizar tres teorías: el conflicto trabajo-familia, el enriquecimiento mutuo entre trabajo y familia, y la integración total entre la vida laboral y personal.

La teoría del conflicto trabajo-familia nos indica que existen tensiones entre las responsabilidades laborales y los compromisos familiares, lo cual hace difícil la conciliación de ambos. Con la transformación digital, los límites entre el trabajo y la vida personal se rompen debido a la presencia de la tecnología, los trabajadores se enfrentan a la presión de

permanecer conectados constantemente, lo que complica el establecimiento de límites claros entre el trabajo y el tiempo libre, desencadenando estrés, fatiga y conflictos familiares.

Por otro lado, la teoría del enriquecimiento trabajo-familia sugiere que el éxito en el trabajo puede tener un impacto positivo en la vida familiar, y viceversa. La transformación digital ofrece oportunidades de enriquecimiento al proporcionar a los trabajadores un aumento de flexibilidad para elegir cuándo y dónde desempeñar su trabajo. Por ejemplo: el trabajo remoto elimina los desplazamientos diarios y permite pasar más tiempo con la familia, pero también puede generar expectativas de disponibilidad laboral constante y dificultad para desconectar del trabajo, afectando la calidad de las interacciones familiares.

Finalmente, la teoría de la integración entre la vida laboral y personal pretende unir las responsabilidades profesionales y personales en lugar de mantenerlas separadas, la transformación digital ha facilitado esta integración al proporcionar herramientas y recursos que permiten a los trabajadores gestionar sus responsabilidades de manera más eficiente. Sin embargo, existe el riesgo de que el trabajo invada la vida personal si no se establecen límites claros, lograr una integración total puede resultar desafiante para aquellos con responsabilidades laborales exigentes o fuertes compromisos familiares.

En resumen, la transformación digital nos ofrece beneficios sobre flexibilidad y eficiencia laboral, además también nos plantea nuevos desafíos para gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Es esencial que tanto empleadores como empleados reconozcan estos desafíos y trabajen juntos para encontrar soluciones y lograr conseguir un equilibrio efectivo entre el trabajo y la vida personal. Esto lleva a realizar políticas laborales flexibles, gestión del tiempo y tecnología y una cultura empresarial que valore el bienestar de los trabajadores, el poder alcanzar estos desafíos beneficiará tanto a los individuos como a las empresas en términos de productividad, satisfacción laboral y retención de talento.

4.3 Formación y habilidades requeridas en la era digital.

El desarrollo de las Tecnologías de la Información dentro de la organización, y en los puestos de trabajo, crea la necesidad de adquirir y desarrollar nuevas competencias, de tal forma que además mejoren la empleabilidad del trabajador. Este fenómeno ha generado además nuevas oportunidades laborales.

Para acceder a ellas, es necesario establecer un nivel educativo, ya que las competencias digitales y la continua adaptación a la tecnología será esencial para el acceso al mundo laboral y la transformación de la economía. Por esta razón, cada vez más, es más frecuente encontrarnos con ofertas en centros educativos con planes de estudios que integran las TIC.

Esto engloba a la cuarta revolución, conocida por el avance frenético de las tecnologías que digitalizan puestos de trabajo, mientras que otros, se quedan obsoletos. Esto permite la capacitación de trabajadores, mejorar su empleabilidad, aumentar la competitividad de los recursos humanos y por último, disminuir la brecha digital.

4.4 Inequidades en el acceso y uso de la tecnología.

Cuando se habla de inequidad se hace referencia al acceso por desigualdad de las tecnologías. En este caso, entre empresas multinacionales y las PYMES, se presentan notables diferencias.

Las empresas multinacionales por el gran volumen que manejan, tienen mayor capacidad para acoger tecnologías de gran calidad. Además pueden realizar inversiones en los últimos sistemas de mercado, IA, big data. Lo cuál incrementa el nivel de precisión en la información que manejan. En cambio las Pymes, por limitaciones presupuestarias no se pueden permitir tecnologías tan avanzadas. En relación a esto, las empresas internacionales pueden implementar medidas de seguridad avanzadas acorde con sus TIC.

Por último, disponer de personal capacitado también es clave para gestionar estos medios. Por esta misma razón, una gran empresa dispone de recursos para retener talento y evitar rotaciones de personal capacitado y pueden invertir en planes de formación a largo plazo.

4.5 Seguridad laboral y protección de datos.

En 1992, España aprobó la primera ley de protección de datos personales, Ley Orgánica 5/1992. Sin embargo, a lo largo de los años y debido a los avances tecnológicos ha ido sufriendo una serie de mejoras y regulaciones que se han llevado también al ámbito laboral.

Es así que, el Parlamento Europeo, mediante el Reglamento 2016/679, reconoce el derecho de protección de datos personales y la obligación de que exista una autoridad para velar por su debido cumplimiento.

En España, existe la Agencia de Protección de datos, autoridad que se encarga de controlar esta protección en el mundo laboral del sector privado. Para ello cuenta también con la Ley Orgánica 3/2018 dónde se recopilan también los derechos digitales, existen además recomendaciones que pueden adoptar las empresas para cumplir con la legalidad.

El uso de las tecnologías, además de mejorar la comunicación, también están consideradas como una amenaza a los datos personales. Estos datos, que se obtienen de forma voluntaria e involuntaria, pueden ser utilizados sin la autorización de dicho trabajador.

Por ello, además de la creación de normas e instituciones, el departamento de Recursos Humanos debe velar por la seguridad del tratamiento de dichos datos.

5. Impacto en la satisfacción y el bienestar laboral

5.1 Evaluación del impacto en la satisfacción laboral.

El impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la satisfacción de cada trabajador es muy importante. Las TIC contribuyen a la mejora de la comunicación y también colaboración entre empleados y departamentos, favorecen también a la flexibilidad y ayudan a la productividad.

Sin embargo, también suponen una sobrecarga de trabajo, hay que estar en continuo aprendizaje, actualizado y conectado. Esto, en numerosas ocasiones, supone un obstáculo para disfrutar del tiempo libre.

Para ello, desde el punto de vista de la organización, esta debería establecer formaciones y recomendaciones específicas hacia los trabajadores para afrontar el uso de las nuevas tecnologías. Así se puede contribuir a la satisfacción y motivación de los empleados y al mismo tiempo lograr objetivos de la compañía.

5.2 Estrategias para mejorar el bienestar en un entorno digital.

Tras haberse hecho un hueco entre la sociedad y los puestos de trabajo, es crucial implantar en las organizaciones estrategias para lograr el máximo bienestar de los empleados. Para ello, la empresa debe elaborar una serie de estrategias con el fin de conseguir comunicación efectiva, equilibrio vida laboral personal y el desarrollo profesional.

Para promover un equilibrio entre lo personal y lo laboral, será necesario llevar a cabo políticas que permitan a los empleados desconectarse fuera de su horario laboral. Por ejemplo, establecer mensajes automáticos durante el período no lectivo.

A la hora de fomentar la comunicación efectiva, la organización deberá establecer reuniones virtuales eficientes con agendas claras para evitar las innecesarias y así pérdidas de tiempo. Para ello también es recomendable utilizar herramientas para que todos los empleados tengan acceso a ellas y estén capacitados.

Las estrategias mencionadas anteriormente podrían ser otras de muchas para favorecer el bienestar de los empleados. Poner en práctica estas medidas a medio y largo plazo, favorecen al éxito y la sostenibilidad.

6. Transformación digital y productividad laboral

6.1 Relación entre la transformación digital y la productividad.

La transformación digital y la sostenibilidad son claves para el desarrollo de nuestro sistema socioeconómico. Para ello, es necesario abordar una serie de cambios que a su vez, permita a las organizaciones adaptarse al entorno, que cada vez es más complejo, inestable y competitivo.

Las organizaciones para sobrevivir, necesitan evolucionar mediante modelos más ágiles que permitan la adaptación a la nueva era digital. Los modelos organizativos basados en una relación jerárquica, a estas alturas, resultan desmotivadores para los trabajadores, por lo que, se produce un descenso de los niveles de productividad dentro de la organización.

Por ejemplo, Frederic Laloux, en su libro Reinventar las Organizaciones (2014) plantea un nuevo modelo organizativo, basado en una relación más lineal para poder enfrentarse al entorno e identifica varios niveles:

- **Conformista**; Aborda roles y procesos estables.
- **Orientadas al logro**; Más habituales entre las empresas. Se basan en la innovación, la meritocracia y la transparencia.
- **Pluralistas**; Se centran en los valores y en la integración de los grupos de interés. Suelen ser empresas con políticos de RR. HH. bastante sólidos.
- **Evolutivas**; Plenitud, autogestión e integración.

6.2 Medición de la eficiencia y efectividad del trabajo en entornos digitales.

La medición de la eficiencia y efectividad del trabajo es clave para garantizar el logro de los objetivos dentro de las organizaciones. Hoy en día es muy común establecer métodos para evaluar estos aspectos.

Para medir la eficiencia, las empresas se basan en los tiempos de respuesta, la productividad por hora, utilización de recursos y la tasa de tareas finalizadas. Sobre todo, la utilización de recursos, con la llegada de las nuevas tecnologías, se usa bastante, sobre todo en empresas multinacionales donde se manejan plataformas propias, software de gestión de proyectos...

Para controlar la efectividad, se toman en cuenta el cumplimiento de los objetivos, la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente.

Todas estas mediciones, se llevan a cabo en las empresas mediante software de gestión de proyectos, seguimiento de tiempo a través de aplicaciones, plataformas de colaboración o cumplimiento de KPIS.

Realizar un seguimiento de la eficiencia y efectividad en los entornos digitales, exige unas herramientas de seguimiento y un enfoque continuo. De tal forma que, si se cumplen, pueden llevar al máximo rendimiento de la organización.

7. METODOLOGÍA

7.1 Tipo de estudio.

La presente investigación, por la naturaleza que presenta, se corresponde con un estudio cuantitativo, debido a que busca analizar las influencias de la transformación digital en el ámbito laboral en Aragón.

Se trata de un estudio cuantitativo, los resultados parten de la interpretación de un cuestionario compuesto por preguntas cerradas realizadas por una muestra representativa de trabajadores activos en Aragón de diferentes sectores. Además, esta investigación nos aporta un enfoque de cómo se perciben las TIC, y su uso en el mercado laboral.

Por otro lado, se podría decir que es una investigación evaluativa al tratar de investigar la efectividad de las TIC en los puestos de trabajo y evaluar su influencia.

En cuanto a la fuente, es una investigación de campo como documental. De campo; ya que se basa en el enfoque de los propios trabajadores y documental porque abarcan opiniones, estudios de fuentes externas. Por último, por los objetivos de la investigación es un estudio descriptivo y evaluativo.

7.2 Diseño de la investigación.

El trabajo de investigación se ha llevado a cabo mediante un plan que consta de varias partes.

En primer lugar, tras mantener una reunión se estableció un objeto de estudio y el planteamiento del problema; cómo se estaban viendo afectadas las condiciones laborales frente a la transformación digital en las empresas.

Una vez determinado que se iba a estudiar, se procedió a determinar las fuentes y el procedimiento de recogida de datos. En esta investigación, se ha procedido a recopilar información mediante, el método cuantitativo, el cuestionario, adjunto en los anexos.

Posteriormente, una vez recogida gran parte de respuestas, mediante gráficos se analizó, pregunta por pregunta para poder determinar la perspectiva de cada participante.

7.3 Población y objeto de muestra.

El estudio incluye una muestra de 132 trabajadores mayores de 18 años, que actualmente, se encuentran trabajando en diferentes sectores, y desempeñan distintos cargos. La muestra ha sido diseñada específicamente para conocer cómo afectan el uso de las tecnologías en cada uno de sus puestos; por ello son gente que de forma

regular utilizan estas herramientas.

La muestra representativa de la población activa encuestada se encuentra entre un rango de edad de 18 años hasta la edad prevista de jubilación. Se trata de hombre como de mujeres, aunque hay una ligera participación mayor de hombres. Son trabajadores que abarcan perfiles junior hasta más de 10 años de experiencia.

7.4 Instrumentos de recolección de datos.

Para llevar a cabo este estudio, se ha elaborado un cuestionario (Anexo I) como principal instrumento de recogida de datos. Este cuestionario fue diseñado para recoger una amplia información en un tiempo limitado de tiempo, sobre el uso de las TIC en los puestos de trabajo y cómo afectan a las condiciones laborales.

En cuanto a la estructura del cuestionario, está organizado en varias secciones, para facilitar la organización de las preguntas y su análisis. Las principales secciones abordan datos demográficos; sexo, edad, sector laboral. El uso de las TIC; la frecuencia, tipos, condiciones laborales; flexibilidad laboral, conciliación laboral-familiar, carga... Y por último, percepción y satisfacción.

A continuación, los tipos de preguntas que se incluyeron fueron, mixtas (escalas Likert de 1 a 5, selección múltiple), preguntas abiertas, cerradas (escalas de impacto, selección múltiple y Cerradas Sí/No) y de selección múltiple.

A la hora de establecer el diseño del cuestionario, en primer lugar, se llevó a cabo una prueba piloto antes de la administración definitiva. Esta consistió en una prueba a un pequeño grupo para identificar posibles sesgos en las preguntas, de tal forma que los resultados permitieron realizar ajustes y mejoras.

Posteriormente, se procedió a facilitar mediante formato digital, a través de una plataforma, lo cual facilitó tanto su distribución como la recopilación de respuestas. A la hora de enviarlo, únicamente se distribuyó a una muestra representativa de diferentes sectores y niveles jerárquicos.

Por último, este ejercicio nos garantiza la confidencialidad en las respuestas de los participantes, los cuales fueron informados de que la encuesta es para un fin específico.

7.5 Procedimiento de análisis de datos.

Una vez recopilados todos los datos, se llevó a cabo un procedimiento de análisis para extraer las conclusiones.

En primer lugar, las respuestas cualitativas de preguntas abiertas fueron codificadas para permitir un análisis más profundo.

Seguidamente, todos los datos han sido pasados a porcentajes, medias, de tal manera que nos permiten tener una visión genérica de las características de la muestra. Estos datos también han sido presentados en tablas y gráficos para facilitar la comprensión.

8. Resultados y análisis

8.1 Presentación de los resultados obtenidos.

Nuestra encuesta (Anexo I) está enfocada en la transformación digital y su repercusión en el ámbito laboral. La digitalización es entendida como la capacidad de una empresa para adaptarse a los últimos avances tecnológicos y transformarse según las exigencias del mercado, se compone de tres factores esenciales: la tecnología, los procesos y el capital humano. Es decir, la digitalización es un conjunto de procesos donde la tecnología y el capital humano se entrelazan con el fin de aumentar el valor empresarial.

Hoy en día, nos encontramos en una fase crucial de transición hacia la digitalización, un fenómeno que está reformando las dinámicas laborales. La adopción tecnológica en las organizaciones es heterogénea, influenciada por barreras financieras, culturales y regulatorias. Mientras que las grandes entidades pueden implementar tecnologías punteras, las empresas de menor tamaño suelen enfrentar obstáculos considerables.

Frente a esta realidad emergente, nos cuestionamos: ¿Están los trabajadores preparados para adaptarse a los cambios que implica la nueva era digital? ¿Cuáles serán las repercusiones a medio y largo plazo en el capital humano?

Debido a estas preguntas, el objetivo de la encuesta es examinar de cerca la situación actual de digitalización en las empresas y evaluar cómo afecta a las condiciones laborales. Asimismo, se pretende identificar las tendencias y desafíos que se anticipan para los próximos años.

La encuesta fue respondida por un total de 132 personas. El cuestionario se diseñó para capturar diversos aspectos relacionados con la digitalización y sus efectos en las condiciones laborales. A continuación, presentamos los resultados obtenidos, los cuales ofrecen una visión detallada y comprensiva de cómo la transformación digital está impactando a los empleados en diferentes aspectos de su vida laboral y personal.

8.2 Análisis de los datos del cuestionario.

Según los datos obtenidos (Anexo II), podemos llegar a estas conclusiones;

1. Sexo de los Encuestados.

La muestra representativa de este estudio se corresponde a una mayor parte de hombres más que de mujeres, siendo un 62% los hombres los que han respondido frente a un 38% de mujeres. Este hecho puede influir en cuánto a la percepción de la digitalización. Ya que podría haber diferencias en el uso de las TIC, el estrés, sus condiciones biológicas, su

condición física... Todos estos factores deberemos tenerlos en cuenta para adecuar las necesidades de todos los trabajadores.

2. Edad de los participantes.

Basándonos en la edad, La mayor parte de los encuestados, son gente entre 25 y 34 años de edad, luego le siguen aquellos que se encuentran entre los 35-44 años. Con este dato, podríamos llegar a la conclusión de que la población activa está compuesta en su mayoría por “jóvenes” con mayor adaptación al uso de las TIC. Aunque eso no resta importancia, las empresas deben adoptar programas de formación a aquellos trabajadores de mediana edad para enfrentarse a esta nueva era de cambios digitales.

3. Antigüedad en el Puesto

Para continuar con el análisis, debemos también tener en cuenta la antigüedad de los participantes en su puesto de trabajo. Este dato puede influir en la percepción y la adaptación. Puesto que, los empleados con mayor antigüedad presentan mayor resistencia, ya que están acostumbrados a modelos más tradicionales, frente a los trabajadores que entran nuevos. En el caso de este estudio, el 50% de los trabajadores que ha respondido lleva entre 1 año y 5. Por lo que, con base en esta explicación, presentarán menos problemas de adaptación.

4. Tipo de Empresa: Multinacional

Con nuestra encuesta nos dimos cuenta de que el 40% de los encuestados trabaja en empresas multinacionales, lo que nos indica que un porcentaje significativo tiene experiencia en entornos laborales con mayores recursos tecnológicos. Las multinacionales suelen liderar en la adopción de tecnologías avanzadas, lo que puede influir en la percepción positiva de la digitalización en estos trabajadores en comparación con aquellos en empresas no multinacionales, aunque estos engloban el 60% de los encuestados.

5. Sector de la Empresa

Tras analizar los resultados, se puede deducir que todos los puestos de trabajo se corresponden con el sector terciario. Dentro de este gran bloque o sector, si a su vez, se divide por sectores un 30% de los resultados, pertenecen a puestos tecnológicos, seguidos de los servicios. Lo cual, influye en la rápida evolución y adopción de nuevas tecnologías. Así pues, tendrán un enfoque más favorable hacia la tendencia de la digitalización. Por otro lado, también hay una ligera participación de trabajadores que se dedican a la sanidad y educación. Que pueden ocasionar un gran desafío para abordar la digitalización en estas ramas.

6. Medidas Ergonómicas en la Empresa

Con la encuesta nos dimos cuenta de que el 70% de los encuestados indican que sus empresas han implementado medidas ergonómicas frente a un 30% de los encuestados que nos indican que sus empresas no las implementan, es positivo que la mayoría las implemente para poder reducir el riesgo de problemas de salud asociados con el trabajo prolongado frente a

dispositivos tecnológicos. Las empresas deben continuar mejorando estas medidas para asegurar la salud física de los empleados.

7. Molestias Físicas Relacionadas con el Uso de TIC

Una de las ventajas que presenta el uso de las TIC en el puesto de trabajo, son las molestias físicas que pueden llegar a ocasionar. Por este motivo, también se han incluido en el estudio.

Tras preguntar a los encuestados, sobre posibles daños ocasionados por un uso reiterado, así como; dolor de espalda, cuello y/o muñecas y fatiga visual. La mayoría opina que el dolor de espalda es la molestia más común que más se sufre con el uso continuo de las tecnologías. Por lo que, hace plantearnos la necesidad de mejora de las condiciones ergonómicas, así como sillas adecuadas para mejorar la postura mientras Al mismo tiempo que, promover descansos regulares para mitigar o aliviar estos problemas de salud.

8. Descansos Periódicos

Tras analizar los resultados de los descansos periódicos (50% frecuentemente, 30% ocasionalmente, 15% raramente y 5% nunca) nos damos cuenta de que aunque la mitad de los encuestados toma descansos periódicos, aún hay un 20% que raramente o nunca lo hace. Es importante que las empresas fomenten la importancia de los descansos regulares para poder prevenir efectos como la fatiga y mejorar el bienestar general de los empleados de esta manera pueden llegar a aumentar hasta la productividad de sus trabajadores.

9. Iluminación en el Lugar de Trabajo.

La iluminación en el puesto de trabajo, también ha sido un elemento clave que se ha analizado, ya que puede influir en los trabajadores. En España, la iluminación se regula en el Real Decreto 486/1997, el cual establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El 40% de los encuestados respondió que la iluminación en su lugar de trabajo, no es adecuada, por lo que, este hecho influye en la fatiga visual y problemas de salud. Si este factor, mejora en el puesto, podría llegar a incentivar ligeramente más al empleado, aumentando su comodidad y con ello, aumentar la productividad.

10. Participación en Actividades Deportivas

Con los datos obtenidos de la encuesta nos damos cuenta de que menos de la mitad de los encuestados 45% participa en actividades deportivas organizadas por la empresa, frente a un 55% que no participa. Que la empresa promueva la actividad física puede mejorar la salud general de los empleados y así conseguir reducir el estrés, de esta forma puede contribuir a un ambiente laboral más saludable.

11. Uso de TIC y Estrés

El estrés es una consecuencia del trabajo, que influye negativamente en el propio trabajador, cuando este, se ve incapaz de lidiar con la carga de trabajo.

Basado en el estudio realizado la población de muestra, presenta un estrés moderado, que puede ser controlado y se puede dar en momentos puntuales. Aunque un 25% reporta un alto nivel de estrés. Estos datos son cruciales para las empresas, ya que deben implantar medidas para prevenir y manejar los niveles, cuándo haya que gestionar mayores niveles de carga tecnológica.

También es relevante, que solamente el 5% sobre el total de los participantes no muestre estrés. Lo que hace pensar, que el estrés es una consecuencia en el trabajo que lo sufre la mayoría de la población activa. Y si no se reduce, puede ocasionar problemas mentales de salud, como ansiedad o el síndrome del burnout.

12. Frecuencia de Uso de Dispositivos Digitales

Según los datos obtenidos en la encuesta resalta la alta frecuencia del uso de dispositivos digitales (60% los usa constantemente, 30% frecuentemente, 8% ocasionalmente y un 2% raramente) esto resalta la necesidad de prácticas de ergonomía digital y pausas regulares. Este uso tan intensivo puede estar relacionado con las molestias físicas y el estrés que hemos podido ver antes.

13. Conciliación Familiar/Laboral

Tras analizar los resultados obtenidos, solamente el 40% de los encuestados se siente satisfecho en cuanto a la conciliación familiar laboral. Por ello, todavía es insuficiente y las empresas deben promover y estudiar nuevas políticas para mejorarla.

14. Comunicación y Colaboración

Más de la mitad de los resultados de la encuesta, considera que la comunicación es favorable dentro de su organización. Aunque no deja ser, un elemento clave de continua mejora para favorecer los resultados y lograr los objetivos.

8.3 Resultados y discusión de la percepción de los empleados ante la transformación digital.

En este punto, hacemos un análisis específico de los resultados obtenidos a partir del cuestionario. Tratamos de establecer un vínculo entre las condiciones estudiadas con el marco teórico, con el fin de aportar una visión más profunda de cómo la transformación digital está influyendo en las condiciones laborales de los empleados.

Impacto de la Transformación Digital en las Condiciones Laborales

Ergonomía y Bienestar

La ergonomía en los puestos de trabajo ha ido adquiriendo relevancia con el avance de la transformación digital. Tras realizar un análisis exhaustivo, el 70% de los trabajadores dispone sillas ajustables respecto a la mesa de trabajo, sin embargo, solamente un 40% cuenta con un escritorio adaptable a su figura. Esta disparidad hace que existan una serie de quejas o mal estar entre los trabajadores, además de padecer molestias físicas agravadas en problemas de salud, tras varias jornadas de trabajo. Un 45% expresa que a menudo sufre de molestias frente a un 20% que se da siempre de un intenso día laboral.

Estos resultados muestran la existencia de medidas ergonómicas insuficientes para afrontar una jornada laboral, lo cual incentiva los problemas físicos, cómo desgaste del trabajador, problemas de espalda, agotamiento e incluso desmotivación e incluso, el síndrome del túnel carpiano y dolor lumbar.

Uso de TIC y estrés

El uso intensivo de las TIC se ha convertido en un arma de doble filo. Es decir, mientras la mitad de los participantes, afirma usar dispositivos durante las 8 horas diarias, un 30 y 35% los usa alrededor de 4 y 6 horas. Es por ello, que esto podría ser un factor clave para el estrés. Por tanto, tras ver estos datos, las TIC a pesar de aumentar la eficiencia laboral. También pueden ser una fuente de estrés, cansancio mental y desmotivación.

Ante esta realidad, el trabajador sufre una presión constante de estar siempre conectado y del mismo modo, disponible. Este tipo de presión, ocasiona problemas de salud mental. Por lo que las empresas deben tenerlo en cuenta.

Conciliación Familiar/Laboral

La presión constante de estar disponible y/o estar disponible también afecta a la conciliación laboral y familiar. El 60% de los encuestados siente que estar conectado la mayor parte del tiempo dificulta desconectar durante su tiempo libre.

Por otro lado, un 50% de los trabajadores reconoce que gracias a la digitalización les ha proporcionado mayor flexibilidad para gestionar su vida familiar.

Ante estas perspectivas, la tecnología puede facilitar el equilibrio y la gestión del tiempo aunque, si no se toman límites, puede invadir el terreno personal.

Comunicación y Colaboración

Las herramientas de comunicación digital han supuesto un elemento clave para la transformación, el 65% de los trabajadores indican que estas herramientas han mejorado la colaboración entre los equipos de trabajo. Un 60% también ha percibido una mejora de la relación con los compañeros. Con este análisis, se puede llegar a la conclusión de que las TIC

también han fortalecido las redes sociales dentro de las organizaciones y al mismo tiempo, mejorar la eficiencia.

Sin embargo, también es importante recalcar que el exceso de información y la presión de responder rápidamente pueden contrarrestar estos beneficios.

Cultura Organizacional

Que haya un compromiso de la dirección con la transformación digital es fundamental para alcanzar el éxito. El 55% de los encuestados piensa que la dirección de su empresa está muy comprometida con la transformación digital e intenta promover un ambiente inclusivo. Como hemos visto en el marco teórico, en el que destacamos la importancia del liderazgo y la cultura organizacional en la implementación de las nuevas tecnologías.

Que se promueva un ambiente inclusivo y el apoyo de la alta dirección son factores que facilitan la adaptación de los empleados a los cambios tecnológicos de la empresa, con esto puedes conseguir reducir la resistencia y aumentar la aceptación a las nuevas herramientas y procesos que se puedan implantar.

Satisfacción Laboral

En lo referente a la satisfacción laboral hemos obtenido unos resultados mixtos. El 30% de los encuestados siente que la digitalización ha empeorado sus condiciones laborales, mientras que un 40% percibe una mejora. La autonomía del trabajo aumentó para un 45% de los encuestados, lo cual es positivo. Sin embargo, las exigencias emocionales y el estrés han aumentado para el 50%, lo que nos indica que los beneficios de la digitalización pueden estar acompañados de nuevos desafíos.

Siguiendo nuestro marco teórico, la satisfacción laboral es un determinante crucial del desempeño y la retención de los trabajadores. La transformación digital, aunque puede mejorar la eficiencia y la autonomía, también puede llevar al aumento de la carga de trabajo y las expectativas lo que puede generar efectos negativos como el estrés, para poder manejar todo esto se requiere una gestión cuidadosa para así poder maximizar los beneficios y minimizar los efectos negativos por parte de las empresas.

Flexibilidad y Movilidad

La flexibilidad y la movilidad son aspectos muy bien valorados dentro del entorno laboral actual. Un 70% de los encuestados indicó que su empresa permite flexibilidad en el horario y el lugar de trabajo, esto es un aspecto positivo de adaptación a la transformación digital. La flexibilidad laboral puede llevar a un aumento de la satisfacción y la productividad, dejando que los empleados adapten sus horarios a sus necesidades personales.

Sin embargo, como hemos podido ver en el marco teórico, esto puede tener posibles inconvenientes, como la difuminación de los límites entre trabajo y vida personal y el potencial aislamiento de los empleados que teletrabajan. Es muy importante que las empresas implanten políticas claras y proporcionen un apoyo continuo para conseguir mitigar estos riesgos.

Discusión de la percepción de los trabajadores encuestados ante la transformación digital: Integración de las ideas de los trabajadores.

La encuesta y la pregunta abierta realizada en ella (Anexo II) nos proporcionan una visión más profunda sobre cómo los trabajadores perciben los cambios. A continuación, presentamos algunas de las principales ideas que nos expusieron los trabajadores:

- Necesidad de formación continua: Muchos trabajadores expresaron la necesidad de recibir formación continua para mantenerse actualizados con las nuevas tecnologías. Esto no solo ayudará a adaptarse mejor, sino que también a reducir la ansiedad provocada por el uso de las TIC.
- Políticas de desconexión digital: Se destacó entre los trabajadores encuestados la importancia de que se establezcan políticas claras que permitan a los empleados desconectarse fuera del horario de trabajo. Algunas de las sugerencias dadas por los trabajadores incluyen la implementación de mensajes automáticos fuera del horario laboral y la prohibición de correos electrónicos después de horas específicas.
- Espacios para la interacción social: Para evitar la despersonalización, los empleados encuestados sugirieron la creación de espacios virtuales y físicos que fomenten la interacción social y el trabajo en equipo.
- Impacto en las PYMES: Los encuestados también destacaron que la digitalización avanza tan rápido que las pequeñas empresas, con menos personal y recursos, encuentran difícil competir con grandes empresas que tienen equipos especializados en marketing digital y otras tecnologías avanzadas.
- Herramientas útiles y desafíos: Los empleados mencionaron que herramientas como Microsoft Teams permiten trabajar con personas de todo el mundo, y la posibilidad de registrar el tiempo para proyectos es valiosa. Sin embargo, señalaron que la dependencia de estas tecnologías puede ser estresante cuando fallan, ya que el trabajo se paraliza.
- Equilibrio entre tecnología y salud: Aunque los trabajadores destacaron que la digitalización facilita muchas tareas, también destacaron que genera problemas de salud debido al sedentarismo y la hiperestimulación de las pantallas. Es crucial encontrar un equilibrio entre los beneficios de la tecnología y las consecuencias para la salud física y mental.

La integración de estas ideas y preocupaciones expuestas por los trabajadores encuestados en las organizaciones no solo mejoraría la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también ayudaría a construir un entorno de trabajo más productivo y motivador.

9. CONCLUSIONES

9.1 Conclusión de los resultados.

El análisis de los gráficos y los resultados de la encuesta muestra que la transformación digital tiene un impacto significativo en diversas áreas del entorno laboral, desde la salud física y mental de los empleados hasta la eficiencia de la comunicación y la conciliación familiar y laboral. Si bien existen beneficios claros, como una mayor flexibilidad y productividad, también hay desafíos importantes que deben ser abordados para asegurar que la digitalización mejore de manera efectiva y sostenible la vida laboral de los empleados.

Entre las ventajas mencionadas por los trabajadores encontramos:

- Mejoras en la comunicación: Las nuevas herramientas digitales han facilitado la comunicación interna de la empresa (entre departamentos y equipos), haciendo mucho más eficiente el flujo de información.
- Un aumento en la flexibilidad laboral: La oportunidad de trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento ha sido valorada muy positivamente, mejorando la conciliación entre la vida laboral y la personal.

Sin embargo, también hemos podido identificar varias desventajas destacadas por los trabajadores, tales como:

- La sobrecarga de trabajo: La necesidad de estar constantemente conectados puede llevar a una sensación de agotamiento, estrés, molestias físicas y una mala conciliación laboral/personal.
- La despersonalización: Algunos empleados sienten que la implantación de la tecnología no puede reemplazar la comunicación cara a cara y que está afectando a las relaciones laborales.

Es muy importante que las empresas adopten un enfoque general, teniendo en cuenta tanto los beneficios como los posibles inconvenientes de la digitalización, y desarrollen estrategias para poder lograr maximizar el bienestar y la productividad de sus empleados en este nuevo entorno laboral en el que nos encontramos. Las empresas deben enfocarse en implementar medidas ergonómicas, fomentar pausas regulares, mejorar la iluminación, promover actividades físicas, manejar el estrés relacionado con las TIC y equilibrar la carga de trabajo digital para maximizar los beneficios y minimizar los efectos negativos.

La combinación de los datos tanto cuantitativos como cualitativos de la encuesta nos proporcionan una base sólida para poder realizar futuras investigaciones y para la implementación de políticas laborales que aborden los efectos de la transformación digital en las condiciones laborales.

9.2 Limitaciones del Estudio.

- **Tamaño Muestra:** La encuesta se basó en una muestra de 132 participantes, este tamaño de muestra puede no ser suficientemente representativa para generalizar los resultados a todos los trabajadores. Si aumentamos el tamaño de la muestra podemos proporcionar unos resultados más claros y representativos.
- **Sesgo de Autoselección:** Los participantes que decidieron responder a la encuesta pueden tener un interés particular en la digitalización o estar más predispuestos a utilizar herramientas digitales, lo que podría sesgar los resultados.
- **Diversidad Sectorial:** Se incluyeron en la encuesta trabajadores de muchos sectores laborales, pero algunos sectores pueden estar subrepresentados (el sector servicios: azafatos), esto podría limitar la capacidad de generalizar los resultados a todos los sectores.
- **Limitaciones Geográficas:** La encuesta se llevó a cabo principalmente entre trabajadores de un área geográfica específica (Aragón), esto puede no reflejar las condiciones y percepciones de los trabajadores de otras ciudades, comunidades o países.
- **Instrumento de Medición:** La encuesta puede tener limitaciones en la profundidad de sus preguntas y en la capacidad de capturar las experiencias y percepciones de los trabajadores.
- **Periodo de Tiempo:** La percepción de la digitalización puede cambiar con el tiempo debido a la rápida evolución tecnológica. Los resultados reflejan un momento específico y podrían no ser aplicables a largo plazo.
- **Enfoque en Percepciones Subjetivas:** La encuesta se centra en la percepción de los trabajadores y puede no capturar completamente la realidad de la implementación de tecnologías digitales en la empresa y su impacto medible en la productividad y eficiencia.
- **Falta de Contexto Económico y Organizacional:** La encuesta no profundiza en las diferencias económicas y organizacionales de las empresas multinacionales y no multinacionales que pueden influir significativamente en la introducción de tecnologías digitales.

9.3 Recomendaciones para futuros estudios.

- **Ampliación del Tamaño de la Muestra:** Incluir un mayor número de participantes para obtener datos más representativos y aumentar la precisión de los resultados.
- **Diversificación de la Muestra:** Asegurar una representación equitativa de los sectores laborales, niveles jerárquicos y áreas geográficas para obtener una visión más completa y diversa.
- **Metodologías Mixtas:** Complementar las encuestas con entrevistas en profundidad para obtener percepciones más detalladas sobre la digitalización y sus impactos.
- **Estudios Longitudinales:** Realizar estudios a lo largo del tiempo para observar cómo las percepciones y los impactos de la digitalización evolucionan y cambian con el tiempo.

- **Análisis Comparativo:** Comparar los resultados obtenidos en diferentes ciudades, comunidades o países para identificar tendencias y diferencias en la adopción y percepción de la digitalización.
- **Enfoque en la Salud Mental y Física:** Dado que el uso de TIC puede generar estrés y problemas de salud, futuras investigaciones podrían enfocarse más en estos aspectos, proponiendo y evaluando estrategias para mitigar los efectos negativos.
- **Inclusión de Pequeñas Empresas:** Poner un mayor énfasis en las experiencias de pequeñas y medianas empresas, que pueden enfrentar desafíos únicos en el proceso de digitalización.

Con estas recomendaciones, los futuros estudios podrán proporcionar una visión más amplia y profunda de la transformación digital en el ámbito laboral, contribuyendo a la creación de políticas y prácticas más efectivas para facilitar esta transición.

10, Referencias bibliográficas

FUENTES EN FORMATO APA

Transformación digital

- Díaz, G. (2024, 13 mayo). Harvard Deusto las revistas. https://www.harvard-deusto.com/las-seis-dimensiones-de-la-transformacion-digital-en-las-empresas?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw9IayBhBJEiwAVuc3fsGa89jKWUI-cjilKmWsBYIXFP4ydq50Ds5Z3jZnbwyByrNV4DnMShoC1LAQAvD_BwE
- Serna, M. D. A., Branch, J. W., Benavides, L. M. C., & Burgos, D. (2019). Un modelo conceptual de transformación digital. Openergy y el caso de la Universidad Nacional de Colombia. Education In The Knowledge Society, 19(4), 95-107. <https://doi.org/10.14201/eks201819495107>

Antecedentes y evolución de la transformación digital en las empresas.

Libro:

- Aguilar, L. J. (2020). Industria 4.0 La cuarta revolución industrial. Marcombo.

Definición de condiciones de trabajo:

- BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> (art.4, apartado 7)
- Castillo, J. J., & Prieto, C. (1983). Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la sociología del trabajo.(p. 111)

Importancia de las condiciones de trabajo para el rendimiento empresarial.

- 23 Condiciones de trabajo. (2024, 24 febrero). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/temas/plataforma-de-recursos-de-trabajo-decente-para-el-desarrollo-sostenible/areas-tematicas/23-condiciones-de-trabajo-0>
- Harvard Business Review - Ideas and Advice for Leaders. (s. f.). <https://hbr.org/>

Nuevas tecnologías y su influencia en la organización del trabajo

- Volpentesta, J. R. (2016). El impacto de las TIC sobre las estructuras organizacionales y el trabajo del hombre en las empresas [El impacto de las TIC sobre las estructuras organizacionales y el trabajo del hombre en las empresas](#). FACES, 22(46), 81-94. (pág del PDF ,9 y 10)

Flexibilidad laboral y teletrabajo

Flexibilidad Laboral

- Unir, V. (2024b, abril 9). La flexibilidad laboral tras la pandemia: ¿ha venido para quedarse? *UNIR*. <https://www.unir.net/empresa/revista/flexibilidad-laboral/>
- Sugai, A. (2019, 4 febrero). Flexibilidad laboral ¿Qué es ,cómo aplicarlo y qué beneficios aporta? <https://actiosoftware.com/es/2019/11/flexibilidad-en-el-trabajo-y-cuales-son-los-beneficios/>
- Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández, J., Kaplan, D., Novella, R., & Chaves, M. (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad, ¿llegó para quedarse? <https://doi.org/10.18235/0004504>
- Del Carmen, L. (2023, 2 noviembre). Todo sobre la flexibilidad funcional en el entorno laboral. Sesame HR. <https://www.sesamehr.cl/blog/todo-sobre-la-flexibilidad-funcional-en-el-entorno-laboral/>

Teletrabajo

- Rodríguez, T., & Rodríguez, T. (2022,5 abril). Teletrabajo ¿Qué es el teletrabajo? Ventajas y desventajas. Vatoel Social Media. <https://www.vatoel.com/teletrabajo/>

- Regidor, M. (2023, 27 septiembre). Teletrabajo: Ganancias para la Sociedad y la Salud del Planeta. innovando. <https://innovan.do/los-beneficios-del-teletrabajo-para-la-sociedad-y-el-medio-ambiente/>
- Agea, O. (2023, 5 diciembre). Qué ventajas aporta el teletrabajo. Firmafy. <https://firmafy.com/que-ventajas-aporta-el-teletrabajo/>

Cambios en la cultura laboral y en las relaciones entre empleados y empleadores

- Trejo, O. (2024, 25 febrero). Cultura organizacional y transformación digital. <https://es.linkedin.com/pulse/cultura-organizacional-y-transformaci%C3%B3n-digital-oscar-trejo-vagaf>
- C, V., & C, V. (2021, 15 febrero). ¿Cómo reinventan las empresas su relación con los empleados a través de la tecnología? El País. <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-02-15/como-reinventan-las-empr esas-su-relacion-con-los-empleados-a-traves-de-la-tecnologia.html>

Riesgos psicosociales y ergonómicos

- 1.5. Riesgos ergonómicos y psicosociales. (s. f.). Portal de Salud de la Junta de Castilla y León. <https://www.saludcastillayleon.es/es/saludjoven/salud-laboral/1-riesgos-puedo-encontrar-trabajo/1-5-riesgos-ergonomicos-psicosociales>
- De Ceupe, B. (2018, 25 junio). Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/los-riesgos-ergonomicos-y-psicosociales.html>
- Affor Prevención Psicosocial. (2021, 23 septiembre). La tecnología y la gestión de los riesgos psicosociales. Affor Health | Cuidamos la salud psicológica en el trabajo. <https://afforhealth.com/la-tecnologia-y-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/>

- x.duran@digitalpoint.es;guillem@torresmarques.com. (s. f.). Teletrabajo: riesgos ergonómicos y psicosociales.
<https://www.mutuabalea.es/es/recomendaciones-teletrabajo-ergonomia-psicosocial>

Desafíos en la conciliación entre vida laboral y personal

- Z, A. (2017, 8 junio). El reto de la conciliación: vida laboral, familiar y personal. *INAEM ORIENTA*: orientación profesional on line Espacio de información, conocimiento y opinión sobre temas relacionados con el empleo y la formación.
<https://orientacionprofesionalonline.blogspot.com/2017/06/el-reto-de-la-conciliacion-y-vida-laboral.html>
- Pérez, G. R., Pérez, G. R., & Pérez, G. R. (2024, 21 enero). Problemas para conciliar y organizarse la vida: los motivos detrás de la infelicidad de la mayoría de los trabajadores. *El País*.
<https://elpais.com/economia/2024-01-21/problemas-para-conciliar-y-organizarse-la-vida-los-motivos-detras-de-la-infelicidad-de-la-mayoria-de-los-trabajadores.html>
- Mora, P. R. (2023, 20 diciembre). Las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral. Pablo Redondo Mora.
<https://pabloredondomora.com/las-dificultades-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral/>

Medidas ergonómicas

- Mencia, P. & Espinoza-Durán, E.G (2018, Julio-Diciembre). Competencias y Habilidades profesionales para enfrentar la era digital.
[Vista de COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES PARA ENFRENTAR LA ERA DIGITAL DE LA ECONOMÍA EN LA REGIÓN DEL ÉVORA \(riti.es\)](https://www.riti.es/Vista_de_COMPETENCIAS_Y_HABILIDADES_PROFESIONALES_PARA_ENFRENTAR_LA_ERA_DIGITAL_DE_LA_ECONOMIA_EN_LA_REGION_DEL_EVORA)

Inequidades en el acceso y uso de la tecnología

- Innovación en Formación Profesional (2023, 29 de junio) Brecha Digital: Superando las desigualdades tecnológicas.

[La Brecha Digital en España: Desafíos y Oportunidades | iFP](#)

- Quiroga, L.F (2022, 22 de Junio) Impacto de las TICS en la empresa y en el mercado.

[TFG-J-386.pdf \(uva.es\)](#)

- Albero, C.T (2017) Sociedad de la información y Brecha Dígital.

[Libro 1.indb \(funcas.es\)](#)

Seguridad laboral y protección de datos.

- Agencia Española de Protección de Datos (2021, 18 de mayo) La AEPD publica una guía sobre protección de datos y relaciones laborales.

[La AEPD publica una guía sobre protección de datos y relaciones laborales | AEPD](#)

- Tavasci, J.C Protección Data.

[Orígenes del actual marco normativo - Protección Data \(protecciondata.es\)](#)

11. Anexos

11.1 Anexo I:

Cuestionario :TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Buenos días,

Solicitamos su participación como trabajador para la realización de un trabajo de fin de grado elaborado por dos alumnas de la Universidad de Zaragoza sobre la transformación digital y su influencia en las condiciones de trabajo . La información obtenida es de carácter confidencial y utilizada exclusivamente para fines de investigación.

Estamos ante una era de transformación digital donde se ven afectadas las condiciones laborales. La adopción desigual de tecnología en empresas y sectores se debe a disparidades financieras, culturales y regulatorias. Grandes empresas pueden invertir en tecnología avanzada, mientras que las más pequeñas enfrentan limitaciones.

Ahora bien, nosotros como trabajadores ¿estamos preparados para enfrentarnos a esta nueva era digital? ¿Cómo va a afectar al capital humano de la empresa en un futuro a medio, largo plazo?

Esta encuesta pretende profundizar en la realidad actual de la digitalización de las empresas y sus efectos en las condiciones de trabajo. Se pretende analizar las tendencias y retos a los que se enfrentarán en los próximos años.

Queremos agradecer de antemano su colaboración y su tiempo para la realización del cuestionario.

1. PREGUNTAS DE IDENTIFICACIÓN.

1. *Sexo:*
2. *Edad:*
3. *Puesto de trabajo:*
4. *Antigüedad en el puesto:* ☐ inferior a 1 año ☐ más de 1 año ☐ más de 5 años
5. *La empresa es una multinacional :* ☐ sí ☐ no
6. *Sector de la empresa :*
 - ☐ Primario
 - ☐ Secundario
 - ☐ Terciario

2. ERGONOMÍA Y BIENESTAR.

- **¿Qué medidas ergonómicas se usan en tu empresa para promover una postura saludable al utilizar el ordenador y dispositivos móviles?**
 - ☐ La altura de tu silla de trabajo es ajustable para que puedas mantener tus pies planos en el suelo o en un reposapiés.
 - ☐ Escritorio o mesa ajustable en altura para que puedas colocar tu monitor a la altura de los ojos
 - ☐ Teclado y ratón ergonómicos con almohadillas de apoyo para las muñecas
 - ☐ Pausas breves para estirarse y cambiar de postura cada hora de trabajo frente al ordenador
 - ☐ Iluminación adecuada en tu área de trabajo
 - ☐ Tu empresa ofrece evaluaciones ergonómicas individuales para ayudarte a mejorar tu postura y comodidad mientras trabajas
- **¿Con qué frecuencias experimentas molestias físicas, como dolor de espalda, cuello o muñecas, después de usar dispositivos de TIC durante largos períodos?**
 - ☐ Nunca
 - ☐ Ocasionalmente
 - ☐ A menudo

☐ Siempre

- **¿Sueles tomar descansos periódicos durante su jornada laboral para estirar y relajar la vista al utilizar dispositivos de TIC?**

☐ Nunca

☐ Una vez al día

☐ Dos veces al día

☐ Más de tres veces al día

- **¿Crees que la iluminación en tu lugar de trabajo es apta para reducir la fatiga visual y promover un entorno de trabajo cómodo?**

☐ Sí, la iluminación en mi lugar de trabajo es excelente y contribuye a reducir la fatiga visual.

☐ La iluminación es aceptable, pero podría mejorarse para reducir la fatiga visual.

☐ No estoy satisfecho/a con la iluminación en mi lugar de trabajo; siento que contribuye a la fatiga visual.

☐ No estoy seguro/a.

- **¿Participas en programas o actividades deportivas organizadas por la empresa para fomentar la actividad física en el lugar de trabajo?**

☐ Sí, participo regularmente en programas deportivos organizados por la empresa.

☐ A veces, participo en programas deportivos de la empresa.

☐ No, no participé en programas deportivos organizados por la empresa.

☐ No estoy seguro/No aplica a mi situación.

3 . TICS, EQUIPOS DE TRABAJO.

- **¿Consideras que el uso elevado de las TIC en el trabajo afecta al nivel de estrés?**

☐ Apenas afecta al nivel de estrés

☐ Tiene un impacto mínimo en el nivel de estrés

☐ Tiene un impacto moderado en el nivel de estrés

☐ Afecta significativamente al nivel de estrés

☐ Causa un nivel extremadamente alto de estrés

- ¿Con qué frecuencia usas dispositivos digitales ?

- ☐ 8 horas de la jornada
- ☐ 4-6 horas
- ☐ menos de 1-2 horas
- ☐ No los uso tan apenas

4. CONCILIACIÓN FAMILIAR /LABORAL.

A continuación, se van a mostrar 7 afirmaciones relacionadas con la conciliación familiar/laboral. Por favor, indica, en una escala del 1 al 5 (ver correspondencia abajo), su opinión y percepción como trabajador.

- 1 = “Totalmente de desacuerdo”
- 2 = “En desacuerdo”
- 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”
- 4 = “De acuerdo”
- 5 = “Totalmente de acuerdo”

CUESTIONES	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<i>La disponibilidad constante de tecnología (correo electrónico, mensajes instantáneos, etc.) Me dificulta desconectar del trabajo durante mi tiempo libre, me siento obligado/a estar constantemente conectado/a debido a la digitalización de tu trabajo.</i>					
<i>Haber aumentado el uso de la tecnología en mi trabajo ha empeorado la calidad de tus relaciones familiares.</i>					

<i>La transformación digital me ha proporcionado mayor flexibilidad en mi horario de trabajo y por ello puedo gestionar mejor tus responsabilidades familiares.</i>					
<i>Mi lugar de trabajo ha implementado medidas para evitar el agotamiento digital y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.</i>					

5. COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN:

A continuación, se van a mostrar 3 preguntas relacionadas con la comunicación y colaboración dentro de tu lugar de trabajo. Por favor, marca del 1 al 5 ,su opinión y percepción.

1 = “Totalmente de desacuerdo”

2 = “En desacuerdo”

3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”

4 = “De acuerdo”

5 = “Totalmente de acuerdo”

	1	2	3	4	5
<i>La aplicación de herramientas de comunicación digital ha mejorado la colaboración entre equipo y departamentos.</i>					
<i>Las herramientas de comunicación digital han facilitado la relación entre compañeros.</i>					
<i>La tecnología utilizada en su trabajo favorece que haya un ambiente colaborativo y transparente.</i>					

6. CULTURA ORGANIZACIONAL.

¿ Cómo percibes el compromiso de la dirección con la transformación digital y la promoción de un ambiente inclusivo y diverso?

- ☐ La dirección de la empresa está altamente comprometida con la transformación digital y promueve activamente un ambiente inclusivo.
- ☐ La dirección muestra cierto grado de compromiso aunque puede mejorar.
- ☐ La dirección carece por completo de compromiso alguno, provocando aspectos negativos en el clima laboral.
- ☐ No tengo opinión.

7. SATISFACCIÓN LABORAL.

La transformación digital dentro de mi organización se ha visto reflejada en una serie de cambios de mis condiciones laborales.

Segun tu situacion:	Empeora	Se mantiene	Aumenta
<i>Intensificación del esfuerzo requerido.</i>			
<i>Autonomía en el trabajo.</i>			
<i>Exigencias emocionales y estrés.</i>			

8. FLEXIBILIDAD Y MOVILIDAD.

A continuación, se van a mostrar 3 preguntas relacionadas con la flexibilidad y movilidad dentro de tu lugar de trabajo. Por favor, indica tu respuesta marcando el Sí o No.

- **¿Tienes la posibilidad de trabajar de forma remota (teletrabajo) cuando lo necesitas?**

- ☐ Sí
- ☐ No

- **¿Consideras que la flexibilidad en el horario de trabajo ha mejorado debido a la introducción de tecnologías digitales?**

- ☐ Sí
- ☐ No

- **¿La empresa promueve programas de trabajo flexible que permiten a los empleados elegir su horario laboral o la cantidad de horas trabajadas?**

- ☐ Sí
- ☐ No

9. DIGITALIZACIÓN EN LA EMPRESA

- **¿Cuál de las siguientes tecnologías digitales consideras que es más crucial para el futuro de la empresa?**

- ☐ Inteligencia Artificial para automatizar tareas y mejorar la toma de decisiones
- ☐ Big Data para analizar grandes volúmenes de datos y obtener insights empresariales
- ☐ Ciberseguridad para proteger los datos y sistemas de posibles amenazas
- ☐ Comercio electrónico para expandir el alcance y las ventas de la empresa
- ☐ Sistemas de gestión empresarial (ERP) para optimizar los procesos internos

10. PREGUNTA ABIERTA.

Por último, te dejamos un espacio por si quieres compartir alguna opinión adicional o alguna reflexión sobre la influencia de la digitalización en los efectos del trabajo.

Muchas gracias por tu colaboración.

11.2 Anexo II:

Para más fácil comprensión de los resultados adjuntamos la pregunta abierta.

Por último, te dejamos un espacio por si quieres compartir alguna opinión adicional o alguna reflexión sobre la influencia de la digitalización en los efectos del trabajo.

Estas fueron las respuestas más relevantes obtenidas:

- La digitalización está avanzando tan rápido que las pequeñas empresas (PYMES) con poco personal, no pueden competir con las grandes empresas que cuentan con personal especializado en marketing digital.
- Es una herramienta de gran utilidad si es bien utilizada, favorece la comunicación y la eficacia para poder hacer registro de tiempo para proyectos o para imputar tus horas trabajadas.
- Herramientas como Microsoft Teams que permiten trabajar con cualquier persona del mundo sin tener que estar presente.
- El teletrabajo es esencial a la hora de conciliar el trabajo con la vida laboral pero es necesario respetar el descanso fuera del trabajo. Ha implicado grandes mejoras, pero cuando falla no se puede trabajar ya sin los sistemas y cómo esto ocurre con cierta frecuencia genera gran estrés. Debemos aprender a trabajar y relacionarnos en un entorno digital, no es el futuro sino el presente.
- En los últimos años, por lo general, la tendencia de las empresas tiende a apostar por la innovación y la transformación digital. Es coherente decir, que un aumento de la tecnología va a suponer mejoras en eficiencia y productividad, pero se debe llevar a cabo de manera correcta, pues por ejemplo de nada sirve un buen “ERP” si no se conocen las necesidades actuales de la empresa. De nada sirve tampoco, que implementes una buena “Intranet” para mejorar la información y las tareas de los empleados, si adjudicas tareas masivas que reducen la conciliación familiar. Por ello, debe existir un equilibrio entre la satisfacción del empleado y la implementación de mejoras en la tecnología de la sociedad empresarial.
- Como todo, la digitalización ayuda dependiendo el uso que le des. Quizás las relaciones personales dentro del trabajo disminuyen. Nos encontramos ante un caso inédito referente a las herramientas de inteligencia artificial, tanto ética como moralmente.
- En mi opinión la digitalización está bien, aunque en las empresas faltan recursos para poder optimizarlas al 100% y tampoco es fácil en muchas ocasiones adaptarse a ciertos programas y app que muchas veces entorpecen en el trabajo en vez de hacer más fácil la vida cotidiana del trabajador.
- Opino que la digitalización facilita y acomoda muchas veces el trabajo sin lugar a dudas. Sin embargo nuestro organismo no está hecho para estar sentado con un ordenador y esto genera grandes problemas de salud, tanto físicos por el sedentarismo, como mentales por la hiperestimulación de las pantallas. Para garantizar la salud de los trabajadores habría que conseguir compatibilizar y equilibrar las ventajas de la tecnología y las consecuencias que está teniendo sobre la salud.

