



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734

Programa de formación SwitchOff



CC-BY-NC-SA



Este documento puede copiarse, reproducirse o modificarse de acuerdo con las normas anteriores. Además, deberá mencionarse claramente el nombre de los autores del documento y todas las partes aplicables del aviso de derechos de autor.

Todos los derechos reservados.

Copyright 2023 SWITCHOFF

Responsable de la publicación y la edición: Institute of Development, Evie Michailidis
Socios colaboradores: Crea360, Universidad de Verona, Mindshift, Cardet, Ahe, Happsy

Fecha: 15/05/2023

Nivel de difusión:

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Nacional (AN). Ni la Unión Europea ni NA pueden ser consideradas responsables de las mismas.



UNIVERSITÀ
di VERONA



Programa de formación

Módulo 1

Recuperación laboral, introducción al concepto y marco teórico clave



UNIVERSITÀ
di VERONA

Módulo 1	
Módulo 1	<i>Recuperación laboral; introducción al concepto y marcos teóricos clave - IoD</i>
Breve descripción del módulo / resumen	El objetivo de este módulo es introducir a los alumnos (directores de RR.HH.) en el concepto de recuperación del trabajo y el importante papel que desempeña la recuperación en los esfuerzos de los empleados por mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. En esta formación, los alumnos explorarán los marcos teóricos clave relacionados con el concepto de recuperación del trabajo. También conocerán los beneficios de la recuperación para el individuo y la organización, basándose en pruebas empíricas. Al completar este módulo, también comprenderán mejor la necesidad de los trabajadores remotos de desconectar y recuperarse del trabajo. Después de asistir a la formación, los alumnos podrán aprender a aplicar algunas estrategias para fomentar prácticas de recuperación eficaces en el lugar de trabajo basadas en experiencias de recuperación clave que facilitan el proceso de recuperación. Al final de la formación se evaluará a los alumnos con diferentes métodos, como preguntas de opción múltiple, afirmaciones de verdadero/falso y preguntas abiertas.
Resultados del aprendizaje	<p>Resultado de aprendizaje 1: El alumno será capaz de definir qué se entiende por "recuperación laboral".</p> <p>Resultado de aprendizaje 2: El alumno será capaz de resumir las razones por las que los trabajadores a distancia tienen la necesidad de recuperarse.</p> <p>Resultado de aprendizaje 3: Los alumnos se familiarizarán con algunos marcos teóricos clave que destacan el importante papel de la recuperación.</p> <p>Resultado de aprendizaje 4: Los alumnos aprenderán algunas estrategias clave que pueden poner en práctica para fomentar la recuperación en el lugar de trabajo.</p>
Unidades de aprendizaje	<p><i>Unidad didáctica 1:</i> Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.</p> <p><i>Unidad didáctica 2:</i> ¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?</p> <p><i>Unidad de Aprendizaje 3:</i> Exploración de los marcos teóricos clave a partir de los cuales se origina el constructo "necesidad de recuperación".</p> <p><i>Unidad de Aprendizaje 4:</i> Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación.</p>

Aprendizaje del material básico	<p>Para cada capítulo, mencione el material de aprendizaje ofrecido, utilizando la siguiente tabla. El material de aprendizaje puede incluir textos, PPT, vídeos educativos, actividades prácticas, artículos, etc. Para cada capítulo es posible proponer más de un material de aprendizaje, si es razonable y coherente con los objetos de aprendizaje.</p> <table border="1" data-bbox="595 488 1471 1093"> <thead> <tr> <th>Unidades de aprendizaje</th> <th>Material didáctico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.</td> <td>Texto, Artículos</td> </tr> <tr> <td>2.¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?</td> <td>Texto</td> </tr> <tr> <td>3.Exploración de los marcos teóricos clave de los que procede el constructo "necesidad de recuperación".</td> <td>Texto, Artículos</td> </tr> <tr> <td>4.Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación</td> <td>Texto, Artículos</td> </tr> </tbody> </table>	Unidades de aprendizaje	Material didáctico	1.Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.	Texto, Artículos	2.¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?	Texto	3.Exploración de los marcos teóricos clave de los que procede el constructo "necesidad de recuperación".	Texto, Artículos	4.Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación	Texto, Artículos
Unidades de aprendizaje	Material didáctico										
1.Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.	Texto, Artículos										
2.¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?	Texto										
3.Exploración de los marcos teóricos clave de los que procede el constructo "necesidad de recuperación".	Texto, Artículos										
4.Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación	Texto, Artículos										
Método de evaluación	<p>Para cada capítulo o unidad de aprendizaje, mencione el método de evaluación</p> <table border="1" data-bbox="595 1171 1471 1742"> <thead> <tr> <th>Unidad de aprendizaje</th> <th>Método de evaluación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.</td> <td><i>Verdadero - Falso, Preguntas de respuesta múltiple</i></td> </tr> <tr> <td>2.¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?</td> <td><i>Preguntas abiertas , Verdadero/Falso</i></td> </tr> <tr> <td>3.Exploración de los marcos teóricos clave de los que procede el constructo "necesidad de recuperación".</td> <td><i>Preguntas de respuesta múltiple</i></td> </tr> <tr> <td>4.Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación</td> <td><i>Verdadero - Falso, Preguntas de respuesta múltiple</i></td> </tr> </tbody> </table>	Unidad de aprendizaje	Método de evaluación	1.Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.	<i>Verdadero - Falso, Preguntas de respuesta múltiple</i>	2.¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?	<i>Preguntas abiertas , Verdadero/Falso</i>	3.Exploración de los marcos teóricos clave de los que procede el constructo "necesidad de recuperación".	<i>Preguntas de respuesta múltiple</i>	4.Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación	<i>Verdadero - Falso, Preguntas de respuesta múltiple</i>
Unidad de aprendizaje	Método de evaluación										
1.Introducción al concepto de recuperación y su significado en el contexto del trabajo y el bienestar.	<i>Verdadero - Falso, Preguntas de respuesta múltiple</i>										
2.¿Por qué los trabajadores a distancia necesitan recuperarse?	<i>Preguntas abiertas , Verdadero/Falso</i>										
3.Exploración de los marcos teóricos clave de los que procede el constructo "necesidad de recuperación".	<i>Preguntas de respuesta múltiple</i>										
4.Experiencias de recuperación que facilitan el proceso de recuperación	<i>Verdadero - Falso, Preguntas de respuesta múltiple</i>										
Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)	<p>Hemos estimado 120' para este módulo, incluyendo la actividad de evaluación. Desglose detallado de la estimación de tiempo: 85' para las unidades de aprendizaje (incluido el estudio de partes de los artículos facilitados) 35' para actividades de evaluación</p>										
Autor(es)	Evie Michailidis, IoD										

UNIDAD DIDÁCTICA 1- INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE RECUPERACIÓN Y SU SIGNIFICADO EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO Y EL BIENESTAR.

Definir la recuperación del trabajo

Debido a las crecientes exigencias del trabajo moderno, es innegable que tomarse tiempo para recuperarse del estrés laboral es una necesidad crucial a la que todo el mundo debería dar prioridad. Al igual que un smartphone que necesita recargarse cuando se agota su batería, los empleados también necesitan recargar su energía después del trabajo para garantizar un funcionamiento óptimo.

Por lo tanto, el concepto de **recuperación laboral** puede entenderse mejor como el **proceso que restaura la vitalidad y los recursos energéticos de una persona** (Cropley y Zijlstra, 2011). A lo largo de una jornada laboral típica, las personas participan en una serie de tareas que exigen un esfuerzo cognitivo (por ejemplo, tomar decisiones, resolver problemas, hacer presentaciones, programar reuniones). La participación prolongada en este tipo de tareas y actividades mentales puede provocar reacciones psicológicas y fisiológicas que se traducen en tensión y fatiga. Esto puede hacer que los empleados se sientan agotados al final de su jornada laboral. Por ello, Geurts y Sonnentag (2006) definieron la recuperación como la "**relajación psicofisiológica tras el esfuerzo y el gasto de energía en el trabajo**" (p. 482).

El importante papel de la recuperación en el contexto del trabajo y el bienestar

La importancia de la recuperación radica en su conexión con resultados vitales que afectan tanto al rendimiento laboral como al bienestar general del individuo. El estudio de Sonnentag (2003) reveló que una recuperación postrabajo adecuada influía favorablemente en el **compromiso de los empleados** con su trabajo. Este mayor nivel de compromiso resultante de una recuperación suficiente, a su vez, impulsaba **comportamientos proactivos como tomar la iniciativa y perseguir objetivos de aprendizaje entre los empleados**. Numerosos estudios también han destacado la importancia de una recuperación amplia para el **bienestar de los empleados**. A modo de ejemplo, Rook y Zijlstra (2006) descubrieron que una recuperación inadecuada puede provocar fatiga. Posponer la recuperación completa puede sumir a los empleados en un ciclo en el que la recuperación insuficiente de una jornada laboral requiere un esfuerzo adicional para satisfacer las exigencias del trabajo, lo que les obliga a esforzarse más para realizar tareas rutinarias. En consecuencia, se retrasa el restablecimiento de los estados psicológicos que no son óptimos, lo que a la larga puede provocar fatiga inducida por el trabajo, que posiblemente evolucione hacia el síndrome de fatiga crónica (SFC; Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek y Meijman, 2001). Una recuperación insuficiente también tiene el potencial de exacerbar la tensión y, con el tiempo, podría afectar negativamente a la salud, elevando en consecuencia las bajas por enfermedad de los trabajadores (Meijman & Mulder, 1998).

Para completar esta Unidad de Aprendizaje tienes que:

Lea el artículo en línea: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>

UNIDAD DIDÁCTICA 2: ¿POR QUÉ LOS TRABAJADORES A DISTANCIA NECESITAN RECUPERARSE?

El trabajo a distancia puede ser un arma de doble filo, que afecta al bienestar de los empleados de forma beneficiosa y perjudicial a la vez. Por un lado, el trabajo a distancia puede proporcionar **una mayor libertad y flexibilidad, permitiendo un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal**. Por otro lado, sin embargo, trabajar desde casa conlleva algunos retos. Más concretamente, dado que los **límites entre el trabajo y el hogar se difuminan aún más** a medida que los empleados trabajan desde casa, mantenerse concentrado en su trabajo mientras se está en casa requiere un gran esfuerzo y puede dar lugar a **mayores niveles de ansiedad y fatiga** (Sonntag et al., 2008).

Además, para mantener el contacto y cumplir sus expectativas laborales, los trabajadores a distancia dependen en **gran medida de las TIC**, que les permiten permanecer conectados cuando trabajan desde distintos lugares (Middleton, 2007). En consecuencia, afirman **trabajar muchas horas** (Grant et al., 2013), algo que les hace **más difícil desconectar del trabajo** (Kossek et al., 2009). Se trata de un fenómeno que intensifica la **"cultura de estar siempre disponible"**, en la que los supervisores esperan que las personas **estén siempre disponibles** (Derks et al., 2015). Estos comportamientos pueden mermar la capacidad de los individuos para desconectar del trabajo, lo que se traduce en **un bienestar deficiente y en problemas de salud** (Kompier, Taris y Van Veldhoven, 2012). Por ello, los trabajadores a distancia tienen una mayor necesidad de desconectar y recuperarse del trabajo al final de su jornada laboral.

UNIDAD DE APRENDIZAJE 3: EXPLORACIÓN DE LOS PRINCIPALES MARCOS TEÓRICOS

La investigación sobre el constructo de la recuperación se basa principalmente en dos marcos teóricos principales: (1) el modelo esfuerzo-recuperación y (2) la teoría de la conservación de los recursos. A continuación describimos brevemente los dos marcos teóricos.

1) Modelo esfuerzo-recuperación



El modelo de esfuerzo-recuperación introducido por Meijman y Mulder (1998) postula que los individuos tienen que invertir esfuerzo mental y físico y utilizar recursos mientras afrontan exigencias relacionadas con el trabajo (como cumplir plazos). Esto engloba diversas exigencias de la tarea y factores psicosociales presentes en el entorno laboral. Esta dedicación implica respuestas conductuales, fisiológicas y emocionales a estas demandas laborales, que conducen al agotamiento de recursos como la energía y crean la necesidad de "recuperación". La recuperación sólo tiene lugar cuando cesa la exposición a las demandas laborales, lo que permite alcanzar la homeostasis entre los sistemas psicológicos y fisiológicos en un plazo de tiempo determinado (Meijman & Mulder, 1998).

2) Teoría de la conservación de los recursos

La teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 1998) también ha resultado ser un modelo explicativo importante para comprender los procesos de estrés y recuperación en el trabajo (Westman et al., 2005). Según esta teoría, los individuos tratan de adquirir y mantener los recursos que constituyen sus necesidades vitales, que pueden ser objetos (por ejemplo, el hogar), características personales (por ejemplo, la autoestima), condiciones (por ejemplo, tener un empleo) y energías (por ejemplo, dinero). Gorgievski y Hobfoll (2008) afirmaron que se considera que los entornos laborales no sólo proporcionan a los empleados recursos importantes (por ejemplo, dinero), sino que también les exigen muchos recursos (por ejemplo, compromiso laboral, energía, flexibilidad). La pérdida de recursos, o la amenaza de perderlos, puede ser un precursor del estrés. Para recuperarse del estrés y recobrar su bienestar, los individuos deben reponer sus recursos y, especialmente, sus atributos internos (es decir, personales y energéticos).

Para completar esta Unidad de Aprendizaje tienes que:

Lea los artículos en línea:

1. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservación de recursos en el contexto organizacional: La realidad de los recursos y sus consecuencias. *Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional*, 5, 103-128. [Leer solo la Introducción]. Enlace: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
2. Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Recuperación diaria del esfuerzo relacionado con el trabajo durante el tiempo no laboral. En *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Emerald Group Publishing Limited. [Leer páginas 87-89]. Link: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=081c45617b59270b8a95e9198c48c820ce8fd21c>

UNIDAD DE APRENDIZAJE 4: EXPERIENCIAS DE RECUPERACIÓN QUE FACILITAN EL PROCESO DE RECUPERACIÓN

Según Sonnentag y Fritz (2007), el estado psicológico en el que se encuentran las personas durante el tiempo no laboral puede influir en su proceso de recuperación. Sonnentag y Fritz (2007) propusieron las siguientes estrategias que podrían ser útiles para la recuperación:

Desapego psicológico

El desapego psicológico implica abstenerse de pensamientos relacionados con el trabajo y distanciarse mentalmente del trabajo durante el tiempo libre. Esto sugiere que alejarse físicamente del trabajo no es suficiente para el proceso de recuperación. Pero aparte de lo mencionado anteriormente, lo que es crucial para la recuperación es la sensación de estar mentalmente alejado. Esto puede lograrse de varias maneras. A continuación presentamos algunos ejemplos:

- Abstenerse de recibir en casa llamadas telefónicas relacionadas con el trabajo.
- Evita participar activamente en actividades relacionadas con el trabajo, como responder correos electrónicos.
- Desactivar las notificaciones relacionadas con el trabajo durante las horas no laborables.
- Establezca límites claros entre el trabajo y la vida personal.

Relajación

Describe la experiencia de baja activación simpática que puede conseguirse meditando o con prácticas respiratorias, así como con actividades cotidianas que calman el cuerpo y la mente. La relajación también se asocia a un aumento del afecto positivo (Stone et al., 1995). La relajación puede conseguirse realizando deliberadamente actividades encaminadas a la relajación del cuerpo y la mente, como la relajación muscular progresiva (Jacobson, 1938) o la meditación (Grossman et al., 2004). Las actividades que requieren que las personas se expongan a un entorno reparador, como los paseos por la naturaleza, también podrían conducir a la relajación (Hartig et al., 2003). La relajación también podría conseguirse mediante las siguientes actividades:

- escuchar música suave
- ligero paseo por la naturaleza
- tomar un baño caliente
- recibir un masaje relajante.

Experiencias de maestría

Las experiencias de dominio se refieren a actividades fuera del trabajo que distraen de éste proporcionando experiencias estimulantes y oportunidades de aprendizaje en otros ámbitos. Estas experiencias, aunque puedan parecer exigentes desde el punto de vista cognitivo, contribuyen al proceso de recuperación de la persona, ya que le permiten

acumular nuevos recursos internos, como habilidades, competencias y autoeficacia (Bandura, 1997; Hobfoll, 1998). Algunos ejemplos de este tipo de actividades son:

- aprender un nuevo idioma
- empezar una nueva afición (ajedrez, pintura, etc.)
- practicar un deporte (escalada, ciclismo, etc.)

Control durante el tiempo libre

Esto describe la capacidad de una persona para usar su discreción en la actividad que le gustaría realizar durante el tiempo de ocio, así como cuándo y cómo realizar esta actividad (Ouyang et al. 2019). La experiencia de control durante el tiempo libre puede satisfacer el propio deseo de control al aumentar la autoeficacia y los sentimientos de competencia, que a su vez promueven el bienestar. En este sentido, el control puede actuar como un recurso externo que mejora la recuperación del trabajo durante el tiempo libre. Además, el control durante el tiempo libre proporciona al individuo la oportunidad de elegir aquellas actividades de ocio específicas que prefiere y que pueden ser especialmente favorecedoras para el proceso de recuperación. El aumento de los niveles de recuperación puede manifestarse entonces en un mayor bienestar de la persona y en su potencial para regular la acción.

Para completar esta unidad de aprendizaje tienes que

Lea el artículo en línea:

1. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204 -221. Enlace: <https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/98ac710b-0e57-4fb7-a281-e7a2aa0618ef/content>

Referencias

Cropley, M., & Zijlstra, F. R. (2011). Trabajo y rumiación. *Manual de estrés en las ocupaciones*, 487(503), 10-4337.

Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 482-492.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.

Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. (2020). La contribución de varios tipos de actividades a la recuperación. En *Work and Rest: A Topic for Work and Organizational Psychology* (pp. 218-240). Psychology Press.

Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., & Davis, D. S. Ga "rling T, 2003,``. *Tracking restoration in natural and urban field settings*"*Journal of Environmental Psychology*, 23, 109-123.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*, 57(1), 35-43.

Gorgievski, M., y Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out and fire us up. *Handbook of stress and burnout in health care*, 7-22.

Hobfoll, S. E. (1998). *Estrés, cultura y comunidad: The Psychology and Physiology of Stress (Estrés, cultura y comunidad: psicología y fisiología del estrés)*. Nueva York: Plenum Press.

Meijman, T.F., y Mulder, G. (1998). Aspectos psicológicos de la carga de trabajo. En: P.J.D. Drenth, H.

Thierry, & C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Vol. 2, Work Psychology* (2ª edición, pp. 5-33). Hove, Reino Unido: Psychology Press.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "¿Has pasado una buena noche?". A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). El buen teletrabajo": Under what conditions does teleworking enhance employees' well-being. *Tecnología y bienestar psicológico*, 148-173

www.switchoffthework.eu



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

Project No: 2022-1-PL01-KA220-VET-000085734



Co-funded by
the European Union

