



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

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

Programa de formación SwitchOff



Co-funded by
the European Union





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, Hapsy
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.



Programa de formación

Módulo 2

La importancia de desconectar del trabajo; beneficios asociados al individuo y a la organización

Módulo 2									
Módulo 2	La importancia de desconectar del trabajo; beneficios asociados al individuo y a la organización - Mindshift								
Breve descripción del módulo / resumen	Este módulo pretende ofrecer una visión completa de los beneficios de la desconexión laboral tanto para los individuos como para las organizaciones de las que forman parte, ofreciendo conocimientos valiosos para el bienestar personal y el éxito organizativo.								
Resultados del aprendizaje	<p>L01 - Aplicar estrategias para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional a través de la separación psicológica del trabajo.</p> <p>L02 - Analizar factores individuales como la motivación y la autorregulación que ayudan a una desconexión laboral efectiva.</p> <p>L03 - Sugerir mejoras para un entorno de trabajo saludable</p>								
Unidades de aprendizaje	<p><i>Unidad 1:</i> La importancia de desconectar del trabajo para el desapego psicológico y la conciliación de la vida laboral y familiar .</p> <p><i>Unidad 2:</i> Análisis del papel de los factores individuales en la facilitación de la desconexión laboral.</p> <p><i>Unidad 3:</i> Factores organizativos que influyen en la desconexión laboral</p>								
Aprendizaje del material básico	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Capítulo</th> <th style="width: 50%;">Material didáctico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 La importancia de desconectar del trabajo para lograr el desapego psicológico y el equilibrio entre vida personal y profesional</td> <td>Texto, actividad práctica</td> </tr> <tr> <td>2 Análisis del papel de los factores individuales para facilitar la desconexión laboral</td> <td>Texto, actividad práctica</td> </tr> <tr> <td>3. Factores organizativos que influyen en la desconexión laboral</td> <td>Texto, actividad práctica</td> </tr> </tbody> </table>	Capítulo	Material didáctico	1 La importancia de desconectar del trabajo para lograr el desapego psicológico y el equilibrio entre vida personal y profesional	Texto, actividad práctica	2 Análisis del papel de los factores individuales para facilitar la desconexión laboral	Texto, actividad práctica	3. Factores organizativos que influyen en la desconexión laboral	Texto, actividad práctica
Capítulo	Material didáctico								
1 La importancia de desconectar del trabajo para lograr el desapego psicológico y el equilibrio entre vida personal y profesional	Texto, actividad práctica								
2 Análisis del papel de los factores individuales para facilitar la desconexión laboral	Texto, actividad práctica								
3. Factores organizativos que influyen en la desconexión laboral	Texto, actividad práctica								

Método de evaluación	Capítulo	Método de evaluación
	1 La importancia de desconectar del trabajo para lograr el desapego psicológico y el equilibrio entre vida personal y profesional	Verdadero-falso
	2 Análisis del papel de los factores individuales para facilitar la desconexión laboral	Preguntas de respuesta múltiple
	3. Factores organizativos que influyen en la desconexión laboral	Preguntas de respuesta múltiple
Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)	120'	
Autor(es)	Jorge Alberto MINDSHIFT	

Resumen:

En este módulo, los alumnos explorarán las estrategias de para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal mediante la desconexión psicológica del trabajo, analizarán factores individuales como la motivación y la autorregulación que contribuyen a una desconexión laboral eficaz, y sugerirán mejoras para crear un entorno de trabajo saludable. Equipa a los alumnos con habilidades y conocimientos esenciales para desconectar del trabajo de forma eficaz, lo que mejora el bienestar de las personas y fomenta un entorno de trabajo productivo y sostenible para las organizaciones.

Resultados del aprendizaje

- L01 - Aplicar estrategias para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional a través de la separación psicológica del trabajo.
- L02 - Analizar factores individuales como la motivación y la autorregulación que ayudan a una desconexión laboral efectiva.
- L03 - Proponer mejoras para un entorno de trabajo saludable.

Palabras clave

Conciliación de la vida laboral y familiar; desapego psicológico; factores individuales; cultura organizativa; bienestar.

UNIDAD DE APRENDIZAJE 1 - LA IMPORTANCIA DE DESCONECTAR DEL TRABAJO PARA LOGRAR EL DESAPEGO PSICOLÓGICO Y EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

En el vertiginoso mundo moderno, la frontera entre el trabajo y la vida personal es cada vez más difusa. Esta unidad explora el papel fundamental del desapego psicológico en la consecución de un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal (WLB), definido por Kirchmeyer (2000) como la consecución de experiencias satisfactorias en los distintos aspectos de la vida.

Comprender el desapego psicológico

El desapego psicológico consiste en la capacidad de desentenderse mentalmente de los pensamientos y preocupaciones relacionados con el trabajo cuando se está fuera del lugar de trabajo o durante las horas no laborables. Se trata de un "estado de equilibrio" (Basuthakur, 2022) difícil de alcanzar, pero que consiste en permitirse desconectar del modo de trabajo y sumergirse de lleno en la vida personal. Lograr este desapego es esencial porque favorece la recuperación mental y emocional, reduciendo el riesgo de burnout y mejorando el bienestar general (Ramos, 2018, 27-30).

Estrategias para mejorar el equilibrio entre trabajo y vida privada (WLB)

1. Establecer límites

Establezca límites claros entre el trabajo y la vida personal. Defina claramente su horario de trabajo y comuníquese a sus compañeros y supervisores. Cíñete a esas horas para crear una división clara entre trabajo y vida personal.

2. Desconectar de la tecnología

Determina momentos específicos del día para revisar los correos electrónicos y mensajes relacionados con el trabajo. Fuera de estos momentos, desactiva las notificaciones relacionadas con el trabajo en tus dispositivos para minimizar las distracciones y disponer de tiempo personal sin interrupciones.

3. Mindfulness y técnicas de relajación

Las prácticas de atención plena y las técnicas de relajación pueden ayudar a relajarse y desconectar de los problemas relacionados con el trabajo. Practica ejercicios de atención plena, como la respiración profunda o la meditación, durante unos minutos al día para mantenerte presente en el momento y reducir el estrés y los pensamientos relacionados con el trabajo.

4. Gestión eficaz del tiempo

Priorice las tareas y asigne bloques de tiempo específicos para determinadas actividades laborales. Si gestionas tu tiempo de forma eficiente, podrás completar tareas durante el horario laboral y evitarás perjudicar tus actividades personales.

5. Afrontar la culpa y el exceso de compromiso

Aprenda a decir "no" cuando sienta la presión del exceso de compromisos. Reconocer que tomarse descansos y dar prioridad al autocuidado es esencial para la productividad y el bienestar a largo plazo.

Actividad práctica: Programa diario de la WLB

Este rápido ejercicio puede ayudarte a visualizar tu rutina diaria y a delimitar claramente el tiempo de trabajo y el personal. Te anima a poner límites a las actividades relacionadas con el trabajo y a dedicar tiempo al cuidado personal y la relajación. Si lo haces con regularidad, podrás trabajar para lograr un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal y desvincularte psicológicamente del trabajo.

1. Enumera tus horas de trabajo: en la primera columna, escribe tus horas de trabajo habituales, incluidas las pausas.
2. Indique las horas no laborables: en la segunda columna, anote las horas en las que no trabaja oficialmente, incluidas las noches y los fines de semana.
3. Asignar tiempo personal: en la tercera columna, asigne franjas horarias específicas para actividades personales, como ejercicio, relajación, tiempo en familia o aficiones.
4. Establezca límites: en la cuarta columna, defina límites para las actividades relacionadas con el trabajo durante las horas no laborables. Por ejemplo, especifica cuándo dejarás de consultar el correo electrónico o de atender llamadas de trabajo.
5. Revisar y ajustar: tómese un momento para revisar su horario. Asegúrate de que tienes tiempo personal dedicado y de que has definido claramente cuándo terminan las actividades relacionadas con el trabajo. Si es necesario, ajústalo para crear un horario más equilibrado y cúmplelo.

UNIDAD DE APRENDIZAJE 2 - ANÁLISIS DEL PAPEL DE LOS FACTORES INDIVIDUALES EN LA FACILITACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

Los factores individuales desempeñan un papel fundamental a la hora de permitir una desconexión laboral eficaz (Zheng et al., 2015). Comprender estos factores puede contribuir significativamente a lograr una WLB más saludable.

Factores individuales clave

1. Motivación

La motivación es un poderoso motor del comportamiento. Influye en nuestra dedicación a las tareas laborales y en nuestra capacidad para desconectar de ellas cuando es necesario. Explora los distintos tipos de motivación, como la intrínseca y la extrínseca, y cómo cada una afecta a tu capacidad para desconectar del trabajo.

2. Autorregulación

La autorregulación implica la capacidad de controlar los propios impulsos y gestionar las emociones. Este factor es vital para la desconexión laboral, ya que permite a las personas resistir la tentación de comprobar constantemente los correos electrónicos relacionados con el trabajo o dedicarse a tareas relacionadas con el trabajo durante el tiempo personal.

Estrategias de análisis

1. **Autoevaluación**

Reflexiona sobre tus niveles de motivación y autorregulación haciéndote preguntas como: "¿Qué me motiva en el trabajo?" y "¿Hasta qué punto puedo resistir las distracciones relacionadas con el trabajo durante el tiempo personal?".

2. **Identificar los factores desencadenantes**

Anote cuándo y por qué se siente obligado a realizar tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral. Identificar patrones te ayudará a abordar desencadenantes específicos.

3. **Fijación de objetivos**

Defina objetivos claros y alcanzables de desconexión laboral, como "No consultaré los correos electrónicos del trabajo después de las 18.00 horas", y realice un seguimiento periódico de sus progresos para mantenerse motivado y mantener la autorregulación.

Actividad práctica: autoevaluación de la motivación y la autorregulación

Considera las estrategias de análisis indicadas para fomentar tu autoconciencia para mejorar la desconexión laboral y sigue los pasos.

1. Reflexión sobre la motivación: tómese un momento para pensar qué es lo que realmente le motiva en el trabajo. ¿Es la sensación de logro, las recompensas económicas o la pasión por lo que haces? Escribe una o dos frases que describan tus principales motivadores laborales.
2. Evaluación de la autorregulación: reflexione sobre lo bien que puede resistirse a las distracciones relacionadas con el trabajo durante el tiempo personal. ¿Le resulta fácil desconectar o a menudo cede a la necesidad de consultar el correo electrónico del trabajo o realizar tareas laborales? Escribe una breve autoevaluación de tus capacidades de autorregulación en relación con la desconexión laboral.
3. Identifique los factores desencadenantes: enumere una o dos situaciones o circunstancias concretas que tienden a desencadenar su inclinación a trabajar en horas no laborables. Por ejemplo, puede ser el miedo a perderse información importante o la presión por cumplir plazos ajustados.
4. Establecimiento de objetivos: basándose en su autoevaluación y en los factores desencadenantes identificados, establezca un objetivo pequeño y alcanzable relacionado con la desconexión laboral. Por ejemplo, si te cuesta revisar el correo electrónico del trabajo después de la jornada laboral, tu objetivo podría ser limitar la revisión del correo electrónico a un intervalo de tiempo específico durante la tarde.
5. Plan de acción: esboza rápidamente una o dos estrategias que puedas poner en práctica para ayudarte a alcanzar tu objetivo. Estas estrategias deben alinearse con la mejora de tu motivación y autorregulación para la desconexión laboral.

UNIDAD DE APRENDIZAJE 3 - FACTORES ORGANIZATIVOS QUE INFLUYEN EN LA DESCONEXIÓN LABORAL

Explorar el papel fundamental que desempeña el entorno de trabajo a la hora de promover o dificultar la desconexión laboral y obtener información sobre cómo elementos como la cultura organizativa, el liderazgo y las políticas pueden apoyar o impedir la capacidad de los empleados para desconectar del trabajo de forma eficaz (Zheng et al., 2015).

Factores organizativos clave

1. Cultura organizativa

Este factor marca la pauta de cómo se aborda el trabajo. Una cultura que valora la WLB y anima a los empleados a desconectar después del horario laboral fomenta un entorno más saludable.

2. Liderazgo

Un liderazgo eficaz desempeña un papel fundamental a la hora de modelar y apoyar la desconexión laboral. Los líderes que promueven los límites y dan prioridad al bienestar de los empleados dan un ejemplo positivo a toda la organización.

3. Políticas

Las políticas y directrices organizativas pueden facilitar o dificultar la desconexión laboral. Las políticas relacionadas con la comunicación fuera del horario laboral, las horas extraordinarias y las vacaciones son algunas de las que afectan a la capacidad de desconexión de los empleados.

Estrategias de mejora

1. Cultivar una cultura saludable

Fomentar el desarrollo de una cultura que respete el tiempo personal y valore la WLB. Esto puede lograrse mediante la comunicación, la formación y el reconocimiento de los empleados que consiguen desconectar.

2. Formación en liderazgo

Es esencial una formación en liderazgo que haga hincapié en la importancia de la desconexión laboral y dote a los líderes de las habilidades necesarias para ayudar a los miembros de su equipo a conseguirlo. Hay que animar a los líderes a predicar con el ejemplo.

3. Revisión y actualización de las políticas

Las organizaciones deben revisar y actualizar periódicamente sus políticas para adaptarlas a las mejores prácticas en materia de desconexión laboral. Las políticas deben ser claras, justas y favorecer el bienestar de los empleados.

Actividad práctica: lluvia de ideas para un entorno de trabajo más saludable

Esta rápida actividad fomenta el pensamiento crítico sobre los retos específicos de su entorno de trabajo y genera sugerencias prácticas de mejora.



1. Seleccione un tema: elija un aspecto del entorno laboral en el que centrarse, como la cultura organizativa, las prácticas de liderazgo o políticas específicas.
2. Enumere los problemas actuales: en una breve lista, anote los problemas o retos relacionados con el aspecto elegido. Por ejemplo, si se centra en el liderazgo, anote problemas como la falta de apoyo a la desconexión laboral.
3. Lluvia de ideas: dedique unos minutos a pensar en posibles soluciones o mejoras para cada problema que haya identificado. Sé creativo y abierto.
4. Seleccione las tres ideas principales: de su lista de soluciones, elija las tres ideas principales que considere que tendrían el impacto positivo más significativo en la creación de un entorno de trabajo más saludable.
5. Compartir y debatir: si trabajas con un grupo, compartid vuestras tres ideas principales y debatid sobre su viabilidad y posibles beneficios.

Conclusión

Este módulo ha explorado los aspectos fundamentales para lograr una dinámica de vida laboral equilibrada y satisfactoria. Se ha explorado la importancia de la separación psicológica del trabajo, el papel de factores individuales como la motivación y la autorregulación, y el impacto de factores organizativos como la cultura, el liderazgo y las políticas.

A través de este módulo, ha adquirido valiosos conocimientos y herramientas prácticas. Ha aprendido a aplicar estrategias para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, analizar los factores individuales que influyen en la desconexión laboral y sugerir mejoras para cultivar un entorno de trabajo saludable. Estas habilidades no sólo benefician a los individuos al reducir el estrés y mejorar el bienestar, sino que también contribuyen al éxito de la organización mediante el aumento de la productividad y la satisfacción de los empleados (Thadoi, Angshuman, 2023).

Al comprender y aplicar estos conceptos, las personas y las organizaciones pueden colaborar para crear una cultura laboral que fomente la desconexión del trabajo cuando sea oportuno, lo que en última instancia conduce a individuos más felices y realizados y a organizaciones prósperas y productivas.

Referencias

Basuthakur, R. (2022). *10 Work-Life Balance Tips: Su guía completa para 2023*. Upwork.com. Recuperado el 30 de septiembre de 2023. www.upwork.com/resources/work-life-balance-tips

Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance - A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII (1/2021), 27-55. seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_3.pdf

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: ¿Avaricia o benevolencia con respecto al tiempo de los trabajadores? *Trends in organizational behavior*, vol. 7, pp. 79-93. Nueva York, NY, EE.UU.: John Wiley & Sons Ltd.



Ramos, M. L. (2018). *Desvinculación psicológica del trabajo durante el tiempo extralaboral: un estudio integrador* [Tesis de maestría]. ISCTE-IUL.

repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17924/1/master_mariana_leonardo_ramos.pdf

Thadoi, Angshuman (2023). *25 Mejores formas de celebrar el equilibrio entre la vida laboral y personal y sus beneficios*. Vantage Circle HR Blog. Recuperado el 20 de septiembre de 2023. blog.vantagecircle.com/work-life-balance/

Zheng, C., Molineux, J., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, Vol. 37(3), 354-379. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0142-5455>

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

