



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 3

Retos de los trabajadores a distancia para desconectar del trabajo

le 3	
Módulo 3	Retos de los trabajadores a distancia para desconectar del trabajo - CARDET
Breve descripción del módulo / resumen	El objetivo de este módulo es presentar a los alumnos (directores de RRHH) los distintos retos a los que se enfrentan los trabajadores remotos, centrándose en los retos que impiden a los trabajadores desconectar mentalmente del trabajo. En esta formación, los alumnos explorarán los retos únicos de los trabajadores remotos y comprenderán cómo dichos retos pueden llevar a límites borrosos entre su vida profesional y personal. También conocerán las implicaciones psicológicas y conductuales de la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal. Tras asistir a la formación, los alumnos podrán aprender a lograr un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal y a desconectar del trabajo aplicando estrategias de gestión de límites basadas en pruebas empíricas. Por último, se presentará a los alumnos un estudio de caso en el que se les pedirá que lean e identifiquen los principales retos a los que se enfrenta el protagonista y que aporten soluciones y sugerencias al respecto. 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 identificar los principales retos a los que se enfrentan los trabajadores a distancia a la hora de lograr los límites entre la vida laboral y personal y desvincularse del trabajo.</p> <p>Resultado de aprendizaje 2: El alumno será capaz de resumir las implicaciones psicológicas y conductuales básicas de la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida profesional.</p> <p>Resultado de aprendizaje 3: Los alumnos aprenderán algunas estrategias clave de gestión de límites.</p>
Unidades de aprendizaje	<p><i>Unidad 1:</i> Identificación y análisis de los retos únicos a los que se enfrentan los trabajadores a distancia para lograr los límites entre trabajo y vida privada y desvincularse del trabajo.</p> <p><i>Unidad 2:</i> Examen de las implicaciones psicológicas y conductuales de la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal.</p> <p><i>Unidad 3:</i> Lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal en entornos de trabajo a distancia mediante estrategias de gestión de los límites.</p> <p><i>Unidad 4:</i> Estudio de casos; Retos del trabajo a distancia.</p>

Aprendizaje del material básico	Unidad de aprendizaje	Material didáctico
	<i>Unidad 1:</i> Identificación y análisis de los retos específicos a los que se enfrentan los trabajadores a distancia para alcanzar los límites entre trabajo y vida privada y desvincularse del trabajo.	Texto, Artículo
	<i>Unidad 2:</i> Examen de las implicaciones psicológicas y conductuales de la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal.	Texto, Artículos, Vídeo
	<i>Unidad 3:</i> Lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal en entornos de trabajo a distancia mediante estrategias de gestión de los límites.	Texto, artículo, vídeo, actividad práctica
	<i>Unidad 4:</i> Estudio de casos; Retos del trabajo a distancia.	Estudio de caso
Método de evaluación	Para cada unidad de aprendizaje, mencione el método de evaluación	
	Unidad de aprendizaje	Método de evaluación
	<i>Unidad 1:</i> Identificación y análisis de los retos específicos a los que se enfrentan los trabajadores a distancia para alcanzar los límites entre trabajo y vida privada y desvincularse del trabajo.	Preguntas de respuesta múltiple, pregunta abierta
	<i>Unidad 2:</i> Examen de las implicaciones psicológicas y conductuales de la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal.	Pregunta abierta, Verdadero/Falso
<i>Unidad 3:</i> Lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal en entornos de trabajo a distancia mediante estrategias de gestión de los límites.	Pregunta tipo test	
Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)	Hemos estimado 120' para este módulo, incluyendo la actividad de evaluación. Desglose detallado de la estimación de tiempo: 90' para las unidades de aprendizaje (incluido el estudio de partes de los artículos facilitados) 30' para actividades de evaluación	

Autor(es)	Evie Michailidis, CARDET
------------------	--------------------------

UNIDAD DE APRENDIZAJE 1- IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RETOS ÚNICOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS TRABAJADORES A DISTANCIA EN ALCANZAR LÍMITES ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL Y DESVINCULARSE DEL TRABAJO.

Desafío	Descripción
1. Falta de separación física	Uno de los retos más importantes es la ausencia de una frontera física clara entre el trabajo y el hogar. Cuando el espacio de trabajo es también el espacio vital, separarlos mentalmente puede ser todo un reto.
2. Dificultad para desconectar	Los trabajadores a distancia suelen tener dificultades para "desconectar" del trabajo porque no hay un punto final claro de la jornada laboral. Sin el acto físico de salir de la oficina, es fácil seguir trabajando hasta bien entrada la noche, lo que conduce al agotamiento.
3. Horas de trabajo borrosas	Los trabajadores a distancia pueden verse obligados a trabajar en horarios irregulares, incluso hasta altas horas de la noche y los fines de semana, para adaptarse a zonas horarias diferentes o cumplir plazos. Esto puede alterar su equilibrio entre vida laboral y personal.
4. Aislamiento	El trabajo a distancia puede aislarte, sobre todo si vives solo. La soledad y la falta de interacción social pueden provocar una tendencia a trabajar en exceso, ya que el trabajo se convierte en una forma de llenar el vacío de conexiones sociales.
5. Distracciones en casa	Los entornos domésticos suelen presentar numerosas distracciones, como las tareas del hogar, los miembros de la familia o los vecinos ruidosos. Estas distracciones pueden obstaculizar la productividad y dificultar la concentración durante las horas de trabajo.
6. Sentirse constantemente de guardia	Algunos trabajadores a distancia se sienten presionados para estar siempre disponibles, lo que les lleva a una mentalidad de "estar siempre conectados". Esto puede dificultar la desconexión del trabajo y la relajación durante el tiempo personal.
7. Dificultad para fijar límites	Comunicar y hacer cumplir los límites con colegas, clientes o supervisores puede ser más difícil en un entorno de trabajo a distancia. Puede resultar difícil decir "no" al

	trabajo adicional o a las reuniones fuera del horario habitual.
8. Sobrecarga tecnológica	El trabajo a distancia suele depender en gran medida de la tecnología, lo que puede dificultar la desvinculación del trabajo. Las notificaciones constantes y la tentación de consultar el correo electrónico o los mensajes pueden perturbar el tiempo personal.
9. Falta de desplazamientos	Aunque no tener que desplazarse es una ventaja del trabajo a distancia, también significa que los empleados pierden la amortiguación que proporciona el desplazamiento. Los desplazamientos solían servir como periodo de transición entre el trabajo y la vida familiar, y su ausencia puede dificultar la separación mental.
10. Espacios de trabajo inadecuados	Algunos trabajadores a distancia pueden no tener acceso a un espacio de trabajo dedicado y ergonómico. Esto puede provocar incomodidad y tensión física, lo que hace más tentador dejar el equipo de trabajo instalado en zonas comunes y seguir trabajando cuando no es lo previsto.

El trabajo a distancia ofrece muchas ventajas, como la flexibilidad y la reducción de los desplazamientos al trabajo, pero también presenta desafíos únicos cuando se trata de lograr los límites entre la vida laboral y personal y desvincularse del trabajo. Según **Charalampous et al. (2018)**, algunos de los **principales retos a los** que se enfrentan **los trabajadores remotos** en este sentido son:

Pregunta para reflexionar: ¿Se te ocurren otros posibles retos a los que se enfrentan los trabajadores a distancia durante el trabajo y que podrían impedirles desvincularse del trabajo?

Para completar esta Unidad de Aprendizaje tienes que:

Leer el artículo en línea: Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Revisando sistemáticamente el bienestar laboral de los e-trabajadores remotos: Un enfoque multidimensional. *Revista europea de psicología laboral y organizacional*, 28(1), 51-73. Enlace: <https://pure.coventry.ac.uk/ws/portalfiles/portal/21773783/Binder7.pdf>

UNIDAD DE APRENDIZAJE 2: EXAMEN DE LAS IMPLICACIONES PSICOLÓGICAS Y CONDUCTUALES DE LA DIFUMINACIÓN DE LOS LÍMITES ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

Difuminar los límites entre el trabajo y la vida personal puede tener diversas implicaciones psicológicas y conductuales para las personas (Kreiner et al., 2009). Mientras que algunos individuos pueden elegir intencionadamente difuminar estos límites para lograr una mayor

flexibilidad, otros pueden experimentar consecuencias que afecten a su bienestar y productividad. A continuación se presentan las distintas formas en que la difuminación de los límites puede afectar a un empleado tanto psicológica como conductualmente.

Implicaciones psicológicas:

1. **Aumento del estrés:** La difuminación de los límites puede conducir a un aumento del estrés, ya que a las personas les resulta difícil desconectar de las preocupaciones relacionadas con el trabajo durante su tiempo personal. La accesibilidad constante al trabajo puede provocar agotamiento y mayores niveles de ansiedad.
2. **Ambigüedad de roles:** Cuando se mezclan los roles laborales y personales, los individuos pueden experimentar ambigüedad de rol, que se refiere a la incertidumbre sobre las expectativas y responsabilidades asociadas a cada rol. Esta ambigüedad puede provocar malestar psicológico y una sensación de agobio.
3. **Menor satisfacción laboral:** Unos límites demasiado difusos pueden reducir la satisfacción laboral, ya que las personas pueden tener la sensación de estar siempre de guardia, lo que hace difícil desvincularse totalmente del trabajo incluso durante el tiempo personal. Esto puede provocar sentimientos de insatisfacción laboral.
4. **Conflicto y culpabilidad:** La difuminación de los límites puede dar lugar a conflictos entre las responsabilidades laborales y personales, lo que provoca sentimientos de culpa cuando las personas no pueden dedicarse plenamente a ninguno de los dos ámbitos. Por ejemplo, perderse acontecimientos familiares por compromisos laborales puede generar sentimientos de culpa, al igual que descuidar tareas laborales por obligaciones personales.

Implicaciones conductuales:

1. **Disminución de la productividad:** La difuminación de los límites puede conducir a una disminución de la productividad, ya que a las personas les puede resultar difícil centrarse en las tareas laborales durante las horas oficiales de trabajo. Las constantes interrupciones por asuntos personales pueden dificultar la concentración.
2. **Impacto negativo en las relaciones:** Cuando el trabajo se inmiscuye en el tiempo personal, puede tensar las relaciones con la familia y los amigos. Las interrupciones frecuentes para realizar tareas relacionadas con el trabajo o la falta de disponibilidad emocional durante el tiempo personal pueden provocar conflictos e insatisfacción en las relaciones personales.
3. **Consecuencias para la salud física:** La prolongación de las horas de trabajo debido a la difuminación de los límites puede tener consecuencias para la salud física, como la privación de sueño, los malos hábitos alimentarios y la disminución de la actividad física, lo que puede provocar problemas de salud con el tiempo.
4. **Erosión de la identidad profesional:** Para algunos, desdibujar excesivamente los límites puede erosionar su identidad profesional, ya que pueden tener dificultades para desconectar de las preocupaciones relacionadas con el trabajo y mantener un sentido de sí mismos fuera de su empleo.
5. **Dificultad para desvincularse de la tecnología:** Borrar los límites a menudo implica el uso constante de la tecnología (por ejemplo, teléfonos inteligentes, ordenadores portátiles) para gestionar las tareas de trabajo durante el tiempo personal. Este comportamiento puede conducir a tendencias similares a la adicción, como la comprobación compulsiva de los correos electrónicos o mensajes de trabajo, incluso en horas no laborables.

Es importante señalar que no toda difuminación de límites es intrínsecamente negativa. Algunas personas optan por difuminar estos límites para obtener **una mayor flexibilidad e integración**

de la vida laboral y personal, y para ellos, puede conducir a resultados positivos. Sin embargo, el equilibrio es crucial. Alcanzar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, en el que los límites se gestionen adecuadamente, es esencial para mitigar las implicaciones psicológicas y conductuales negativas mencionadas anteriormente. Suele implicar el establecimiento de límites claros, la gestión del tiempo y una comunicación eficaz con supervisores y colegas.

Pregunta para reflexionar: Tómate un tiempo y piensa en tus propios límites... ¿Tienes a desdibujarlos o tomas medidas para gestionarlos?

Para completar esta unidad de aprendizaje tienes que

Vea el siguiente vídeo: '**Your 3-Step Guide to Setting Better Boundaries at Work | The Way We Work, a TED series**'; <https://www.youtube.com/watch?v=4SCrXqbmCY>

Lea el siguiente artículo: Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Equilibrando fronteras y puentes: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. Enlace: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2009.43669916>

UNIDAD DIDÁCTICA 3: LOGRAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN ENTORNOS DE TRABAJO A DISTANCIA MEDIANTE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LOS LÍMITES.

Equilibrio entre vida profesional y vida privada

Ellen Ernst Kossek es una reconocida investigadora en el campo del equilibrio entre la vida laboral y personal. El trabajo de Kossek et al., (1998) suele hacer hincapié en la idea de que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un **concepto dinámico y polifacético que implica alcanzar la armonía y la satisfacción tanto en el trabajo como en la vida personal**.

Pregunta de reflexión: ¿Qué significa para ti el equilibrio entre vida personal y profesional?

Las investigaciones muestran que los trabajadores a distancia trabajan más tiempo, pasan más tiempo en reuniones y tienen que mantenerse al día con más canales de comunicación (Bloomberg, 2021).

Casi el 70% de los profesionales que pasaron a trabajar a distancia a causa de la pandemia afirman que ahora trabajan los fines de semana, y el 45% dicen que trabajan regularmente más horas durante la semana que antes.



Por ello, a muchos trabajadores a distancia les **resulta difícil desconectar del trabajo**, ya que los límites entre la vida personal y la laboral pueden difuminarse cuando se trabaja a distancia.

El control de los límites es clave para lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Kreiner et al., (2009) ha introducido cuatro tácticas que pueden ayudar a los empleados a gestionar eficazmente sus límites entre el trabajo y la vida personal. **Las cuatro tácticas se presentan a continuación:**

1. Temporal (Tiempo de control):

- **Definición:** La gestión de los límites temporales consiste en controlar y gestionar el tiempo para crear una separación clara entre el trabajo y la vida personal.
- **Finalidad:** El control temporal permite a las personas asegurarse de que el trabajo no invade su tiempo personal y viceversa. Ayuda a mantener una rutina diaria estructurada.

Ejemplos:

Establecer horarios de trabajo estrictos y cumplirlos para garantizar un final definido de la jornada laboral.

Utilizar herramientas de programación o aplicaciones para asignar bloques de tiempo específicos a las tareas laborales y las actividades personales.

Priorizar y asignar tiempo para el autocuidado, la familia y las actividades de ocio para mantener un horario equilibrado.

2. Físico (Límites físicos):

- **Definición:** La gestión de los límites físicos implica el uso de señales o entornos físicos para crear una separación entre los espacios de trabajo y personales.
- **Finalidad:** Los límites físicos ayudan a las personas a distanciarse físicamente de los estímulos relacionados con el trabajo cuando necesitan centrarse en asuntos personales.



Ejemplos:

Designe una habitación o zona específica de su casa como espacio de trabajo dedicado a tareas relacionadas con el trabajo.

Establecer límites físicos, como un escritorio o un espacio de oficina separados, para señalar el comienzo y el final de la jornada laboral.

Utilizar objetos físicos o símbolos (por ejemplo, cerrar un portátil, apagar los dispositivos relacionados con el trabajo) para desconectar visualmente del trabajo.

3. Comunicativa (Gestión de las expectativas):

- **Definición:** La gestión comunicativa de los límites implica comunicar y gestionar eficazmente las expectativas con colegas, supervisores y familiares para establecer límites claros.
- **Propósito:** Las tácticas comunicativas garantizan que los demás conozcan tus límites y puedan respetar tu necesidad de conciliar la vida laboral y

Ejemplos:

Discutir y negociar las horas de trabajo y las expectativas con los supervisores para garantizar la alineación con los compromisos personales.

Establecer respuestas automáticas al correo electrónico en horas no laborables para gestionar las expectativas sobre los tiempos de respuesta.

Comunicar a los miembros de la familia la importancia del tiempo de trabajo ininterrumpido durante determinadas horas.

familiar.

4. Comportamiento (Negociar límites):

- **Definición:** La gestión conductual de los límites implica negociar activamente y ajustar los límites según sea necesario en función de las circunstancias cambiantes o las preferencias personales.
- **Finalidad:** Las tácticas conductuales permiten a las personas seguir siendo adaptables y responder a la evolución de las exigencias laborales y personales, preservando al mismo tiempo el equilibrio general.

Ejemplos:

Adaptar con flexibilidad los horarios de trabajo a las responsabilidades personales o a las necesidades familiares.

Discutir y renegociar los límites con colegas o supervisores cuando cambien la carga de trabajo o las circunstancias personales.

Estar abierto a ajustes en las estrategias de gestión de los límites para mantener un equilibrio dinámico.

Actividad práctica 1.

Instrucciones: Anote 3 acciones para cada táctica de gestión de límites (utilice la tabla siguiente).

Por ejemplo, puedes experimentar con dedicar determinadas horas estrictamente al trabajo. Eso significa avisar a los compañeros de que no esperen respuesta a los correos electrónicos que lleguen tarde fuera del horario de oficina.



Tácticas	Acciones
Temporal	1. 2. 3.
Físico	1. 2. 3.
Comunicativo	1. 2. 3.
Comportamiento	1. 2. 3.

Para completar esta unidad de aprendizaje tienes que

Lea el siguiente artículo: Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Equilibrando fronteras y puentes: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730. Enlace: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMJ.2009.43669916>

Vea el siguiente vídeo: Investigación sobre la vida laboral y familiar - Profesora Ellen Kossek. Enlace: https://www.youtube.com/watch?v=dp7pYUWw_Y

Completar la actividad práctica 1

UNIDAD DIDÁCTICA 4: ESTUDIO DE CASO; LOS RETOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Instrucciones:

A continuación se le presenta un estudio de caso de una trabajadora a distancia, Sarah Golding. Lea atentamente el caso y responda a las siguientes preguntas:

1. ¿A qué retos se enfrenta actualmente Sarah como trabajadora a distancia?
2. ¿Cómo afectan estos retos a su vida profesional y personal?
3. ¿Qué sugerencias le darías a Sarah? ¿Qué cambios podría hacer para conciliar mejor su vida laboral y familiar?

Sarah Golding, directora de marketing de una empresa tecnológica internacional. Trabajar a distancia parecía un sueño hecho realidad para Sarah: la oportunidad de eliminar sus desplazamientos diarios, trabajar en su cómoda oficina de casa y disfrutar de más tiempo con su familia. Sin embargo, a medida que su historia se desarrolla, se hace evidente que el trabajo a distancia ha traído consigo un conjunto único de desafíos.

Sin una separación clara entre su casa y su lugar de trabajo, Sarah trabajaba más horas que antes. Las jornadas laborales de Sarah se prolongaban a menudo hasta la noche y los fines de semana, ya que se esforzaba por establecer límites claros entre su vida profesional y personal. La accesibilidad de sus dispositivos de trabajo y el flujo constante de correos electrónicos y mensajes le dificultaban la separación. Se encontraba revisando correos electrónicos durante la cena, respondiendo a peticiones urgentes hasta altas horas de la noche y sintiéndose culpable cada vez que intentaba desconectar.

Su entorno familiar, lleno de tareas domésticas y miembros de la familia, le distraía constantemente. Su productividad se resentía y le costaba concentrarse. El impacto psicológico en Sarah fue notable. Sus niveles de estrés se dispararon al tener que lidiar con la persistente sensación de estar "de guardia" 24 horas al día, 7 días a la semana. El agotamiento se cernía sobre ella mientras compaginaba las exigencias del trabajo con las de su familia. Empezó a experimentar síntomas físicos como dolores de cabeza e insomnio.

Las relaciones de Sarah también se resentieron. El tiempo que pasaba con su marido y sus hijos se veía a menudo distraído por preocupaciones laborales. Su familia empezó a sentirse desatendida, lo que



Referencias

- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Revisando sistemáticamente el bienestar laboral de los e-trabajadores remotos: Un enfoque multidimensional. *Revista europea de psicología laboral y organizacional*, 28(1), 51-73.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., y Sheep, M. L. (2009). Equilibrando fronteras y puentes: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139

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

