



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 4

Utilizar eficazmente las tecnologías digitales y las TIC cuando se trabaja a distancia.

Módulo 4	
Módulo 4	Utilizar eficazmente las tecnologías digitales y las TIC cuando se trabaja a distancia - CREA360
Breve descripción del módulo / resumen	<p>En el panorama digital actual, en rápida evolución, la capacidad de aprovechar el potencial de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es fundamental para que las personas y las organizaciones prosperen en entornos de trabajo a distancia. El módulo 4, "Uso eficaz de las tecnologías digitales y las TIC en el trabajo a distancia", profundiza en el papel fundamental de las tecnologías digitales y las TIC para facilitar el trabajo a distancia y garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.</p> <p>Este módulo consta de cuatro unidades exhaustivas que dotan a los participantes de los conocimientos y habilidades necesarios para desenvolverse con éxito en las complejidades del trabajo a distancia.</p> <p>Unidad 1: Explorar el papel de las TIC en la habilitación y gestión del derecho de desconexión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprender el concepto de derecho a la desconexión y cómo influyen las TIC en la conciliación de la vida laboral y familiar. <p>Unidad 2: Exploración de estrategias para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en un entorno de trabajo digital</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprenda estrategias eficaces para mantener la productividad al tiempo que establece límites en el entorno de trabajo digital. <p>Unidad 3: Introducción a las herramientas y programas informáticos de las TIC para la elaboración de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descubra herramientas y programas informáticos de TIC para crear y aplicar políticas que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. <p>Unidad 4: Utilización de herramientas y software TIC para supervisar el cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprenda a aprovechar las herramientas TIC para supervisar y garantizar el cumplimiento de las

	<p>políticas de desconexión, fomentando una cultura laboral armoniosa.</p> <p>A través de una combinación de diversos materiales didácticos, como artículos, presentaciones, vídeos, actividades prácticas y estudios de casos, este módulo proporciona a los participantes conocimientos prácticos para maximizar los beneficios de las tecnologías digitales en entornos de trabajo a distancia. Al final del Módulo 4, las personas y las organizaciones estarán mejor preparadas para aprovechar el potencial de las TIC para mejorar la productividad y el bienestar en la era del trabajo a distancia.</p>
<p>Resultados del aprendizaje</p>	<p>Al finalizar este módulo, los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir el concepto de derecho de desconexión y su importancia en los entornos de trabajo a distancia contemporáneos. - Analizar el impacto de las TIC en la conciliación de la vida laboral y familiar y comprender su papel a la hora de posibilitar la desconexión. - Evaluar escenarios reales en los que las TIC influyen en la capacidad de un individuo para desconectar del trabajo. - Identificar estrategias eficaces para gestionar el uso de la tecnología con el fin de mejorar la productividad y el bienestar en un entorno de trabajo digital. - Crear y aplicar límites personalizados en el contexto del trabajo digital para mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal. - Demostrar que comprende las técnicas de desintoxicación digital y su aplicación para una mejor integración de la vida laboral y personal. - Demostrar la capacidad de seleccionar las herramientas TIC adecuadas para crear, comunicar y aplicar políticas de desconexión. - Comprender el papel de las herramientas TIC en la supervisión y el cumplimiento por parte de los empleados de las políticas de desconexión. - Analizar los datos recogidos a través de las herramientas TIC para tomar decisiones fundamentadas sobre ajustes y mejoras de las políticas.
<p>Unidades de aprendizaje</p>	<p><i>Unidad 1:</i> Explorar el papel de las TIC en la habilitación y gestión del derecho a la desconexión.</p>



	<p><i>Unidad 2:</i> Exploración de estrategias para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en un entorno de trabajo digital.</p> <p><i>Unidad 3:</i> Introducción a las herramientas y programas informáticos de las TIC para la elaboración de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión.</p> <p><i>Unidad 4:</i> Utilización de herramientas y programas informáticos de TIC para supervisar el cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados.</p>						
<p>Aprendizaje del material básico</p>	<p><i>Unidad 1:</i> Explorar el papel de las TIC en la habilitación y gestión del derecho a la desconexión</p> <p>En el moderno entorno de trabajo digital, el derecho a la desconexión se ha convertido en un aspecto fundamental de la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta unidad profundizará en la importancia de este derecho y en cómo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desempeñan un papel fundamental a la hora de facilitar o obstaculizarlo. A través de una exploración exhaustiva, obtendrá información para comprender y gestionar el derecho a la desconexión en la era digital.</p> <table border="1" data-bbox="571 1055 1393 1971"> <tr> <td data-bbox="571 1055 979 1093">Capítulo 1</td> <td data-bbox="986 1055 1393 1093">Material didáctico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1093 979 1160">Entender el derecho de desconexión</td> <td data-bbox="986 1093 1393 1160">Artículos, Vídeos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="571 1160 979 1971"> <p>En el panorama en rápida evolución del trabajo a distancia y la conectividad digital, el concepto de "derecho a la desconexión" ha surgido como una cuestión fundamental. Este capítulo es la puerta de entrada para comprender este derecho fundamental y su importancia en los entornos de trabajo contemporáneos. El derecho de desconexión representa la capacidad de las personas para desconectarse de las comunicaciones y tareas digitales relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral habitual. Es una respuesta a los retos planteados por la constante disponibilidad y conectividad que las modernas Tecnologías de la Información y la</p> </td> <td data-bbox="986 1160 1393 1971"> <p>https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952522110510</p> <p>https://www.academia.edu/39778268/The_Right_to_Disconnect_or_How_to_Pull_the_Plug_on_Work</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=DWho0-9TZ_4</p> <p>https://hal.science/hal-01694080v2/file/Re%CC%81seux%20n%C2%B0%20186%20english%202014.pdf</p> </td> </tr> </table>	Capítulo 1	Material didáctico	Entender el derecho de desconexión	Artículos, Vídeos	<p>En el panorama en rápida evolución del trabajo a distancia y la conectividad digital, el concepto de "derecho a la desconexión" ha surgido como una cuestión fundamental. Este capítulo es la puerta de entrada para comprender este derecho fundamental y su importancia en los entornos de trabajo contemporáneos. El derecho de desconexión representa la capacidad de las personas para desconectarse de las comunicaciones y tareas digitales relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral habitual. Es una respuesta a los retos planteados por la constante disponibilidad y conectividad que las modernas Tecnologías de la Información y la</p>	<p>https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952522110510</p> <p>https://www.academia.edu/39778268/The_Right_to_Disconnect_or_How_to_Pull_the_Plug_on_Work</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=DWho0-9TZ_4</p> <p>https://hal.science/hal-01694080v2/file/Re%CC%81seux%20n%C2%B0%20186%20english%202014.pdf</p>
Capítulo 1	Material didáctico						
Entender el derecho de desconexión	Artículos, Vídeos						
<p>En el panorama en rápida evolución del trabajo a distancia y la conectividad digital, el concepto de "derecho a la desconexión" ha surgido como una cuestión fundamental. Este capítulo es la puerta de entrada para comprender este derecho fundamental y su importancia en los entornos de trabajo contemporáneos. El derecho de desconexión representa la capacidad de las personas para desconectarse de las comunicaciones y tareas digitales relacionadas con el trabajo fuera de su horario laboral habitual. Es una respuesta a los retos planteados por la constante disponibilidad y conectividad que las modernas Tecnologías de la Información y la</p>	<p>https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952522110510</p> <p>https://www.academia.edu/39778268/The_Right_to_Disconnect_or_How_to_Pull_the_Plug_on_Work</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=DWho0-9TZ_4</p> <p>https://hal.science/hal-01694080v2/file/Re%CC%81seux%20n%C2%B0%20186%20english%202014.pdf</p>						



	Comunicación (TIC) han traído al lugar de trabajo. Consulte los enlaces del material didáctico y lea más sobre el tema.	
	Capítulo 2 Las TIC y su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar	Artículos, PPT
	Las TIC han revolucionado nuestra forma de trabajar, permitiéndonos conectarnos y colaborar sin problemas a través de las distancias. Sin embargo, esta comodidad puede tener un coste cuando difumina los límites entre el trabajo y la vida personal. Este capítulo explora el impacto polifacético de las TIC en la conciliación de la vida laboral y personal, arrojando luz tanto sobre las ventajas como sobre los retos que plantean. Siga los enlaces para saber más.	http://www.scielo.org.za/scielophp?script=sci_arttext&pid=S2071-07632016000100007 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9928856 https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-01-2021-2084/full/html https://docs.google.com/presentation/d/1ljzqQBqoBjWD-YzYHqhDUpZuIkZlOgu/edit?usp=drive_link&oid=105295291842429539917&rtpof=true&sd=true
Método de evaluación		
	<i>Unidad 1:</i> Explorar el papel de las TIC en la habilitación y gestión del derecho a la desconexión	Método de evaluación
	Capítulo	Cuestionario y baremo
	1 Entender el derecho de desconexión	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es el derecho a la desconexión y por qué es importante en el contexto del trabajo a distancia? Explíquelo - ¿Cómo puede afectar la disponibilidad constante de las tecnologías digitales al equilibrio entre la vida laboral y personal de una persona? Elija la opción más adecuada. <p>a) No tiene impacto. b) Mejora el equilibrio entre trabajo y vida privada.</p>



		<p>c) Supone un reto para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>d) Sólo afecta a la vida personal.</p>
	<p>2 Las TIC y su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar</p>	<p>Valórelo en una escala de 1 a 5 (1 significa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo):</p> <p>El uso de las TIC ha mejorado mi capacidad de conciliar la vida laboral y personal.</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>¿Podría compartir alguna experiencia concreta en la que las TIC hayan tenido un impacto significativo en su equilibrio entre vida laboral y personal, ya sea positivo o negativo?</p> <p>¿Qué estrategias emplea para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal mientras utiliza las TIC?</p>
<p>Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)</p>	<p>El total de horas que un alumno necesita para completar este módulo es de 45'.</p>	
<p>Autor(es)</p>	<p>Marina Zmajche, Crea360</p>	

Unidad 1: Explorar el papel de las TIC en la habilitación y gestión del derecho a la desconexión

En el panorama digital actual, siempre conectado, la perfecta integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en nuestra vida profesional ha transformado nuestra forma de trabajar. Sin embargo, esta transformación digital ha dado lugar a un problema acuciante: la necesidad de encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, un reto acertadamente abordado por el concepto de "Derecho de desconexión". Esta unidad examina meticulosamente dos aspectos fundamentales: "Entender el derecho a la desconexión" y "Las TIC y su impacto en el equilibrio entre la vida laboral y personal".

Entender el derecho de desconexión

El "derecho a la desconexión", enraizado en la Directiva europea sobre el tiempo de trabajo (2003/88/CE), define el derecho de los empleados a desconectarse de las comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo más allá de su horario laboral oficial,



garantizando una clara demarcación entre el trabajo y la vida personal (Eurofound, 2019). Este concepto vital se basa en los principios del equilibrio entre la vida laboral y personal, reconociendo el bienestar psicológico y físico de los empleados. La investigación realizada por Huws y Spencer (2019) hace hincapié en la urgencia de este tipo de políticas en la mano de obra moderna. Su estudio ilumina que la ausencia de políticas de desconexión se correlaciona con niveles elevados de estrés y agotamiento entre los empleados, lo que, en consecuencia, afecta a la productividad y la satisfacción laboral. Además, Derks et al. (2014) afirman que el "derecho a la desconexión" no solo preserva la salud mental, sino que también aumenta la creatividad y la capacidad de resolución de problemas de los empleados.

El "derecho a la desconexión" trasciende el bienestar individual e influye profundamente en el rendimiento organizativo. La investigación de Conway y Briner (2020) demuestra que las empresas que aplican políticas de desconexión experimentan una reducción de las tasas de absentismo y un mayor compromiso de los empleados, lo que mejora directamente la productividad general de la empresa.

En la era moderna de la incesante conectividad digital, el "derecho a la desconexión" ha surgido como un escudo crucial que protege los límites entre los compromisos profesionales y la vida personal. Comprender este derecho no es solo una obligación legal, sino también un compromiso ético con el bienestar de los empleados. En un mundo en el que los teléfonos inteligentes y los correos electrónicos invaden constantemente el tiempo personal, no se puede exagerar la importancia del "Derecho a la desconexión", como subrayan investigaciones, como el examen de Costa y Major (2019) sobre el alivio psicológico que ofrece, reduciendo el riesgo de enfermedades crónicas relacionadas con el estrés. Empresas como Volkswagen, que han desactivado los servidores de correo electrónico para los empleados fuera del horario laboral (BBC, 2021), ofrecen ejemplos reales de un enfoque proactivo para preservar el bienestar de los empleados, fomentando un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal.

Estudios como los realizados por Bosch et al. (2018) apoyan esta noción, demostrando la correlación positiva entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción laboral y la productividad. Además, el "derecho a la desconexión" desempeña un papel vital en la preservación de los vínculos familiares y sociales, permitiendo a los individuos invertir tiempo de calidad en sus relaciones personales, reduciendo los conflictos que pueden surgir de las intrusiones relacionadas con el trabajo (Sardeshmukh et al., 2012). Esta armonía en el hogar suele traducirse en una mentalidad positiva y centrada en el trabajo.

La promoción del equilibrio entre la vida laboral y familiar y la adopción del "derecho a la desconexión" pueden mejorar significativamente la creatividad y la innovación. La investigación de Sonnentag y Bayer (2005) sugiere que la desconexión de las actividades relacionadas con el trabajo durante el tiempo de ocio fomenta la mejora de los procesos cognitivos y la creatividad, proporcionando el espacio mental necesario para que florezcan las ideas creativas. Esta energía creativa puede alimentar la innovación en el lugar de trabajo, dando lugar a soluciones y enfoques novedosos.

En resumen, el "derecho a la desconexión" es esencial para el bienestar mental de los empleados y para fomentar un entorno de trabajo en el que prosperen la creatividad, la innovación y la productividad.

Las TIC y su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar

La proliferación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el lugar de trabajo moderno ha reconfigurado significativamente la dinámica del equilibrio entre la vida laboral y personal. A medida que aumenta nuestra dependencia de las herramientas digitales, entender la intrincada relación entre las TIC y la vida personal se ha convertido en algo primordial. El uso generalizado de teléfonos inteligentes, correo electrónico y plataformas de colaboración ha difuminado los límites entre el trabajo y el tiempo personal, desafiando las nociones tradicionales de equilibrio y relajación (Dabbish y Kraut, 2006).

Es innegable que las TIC han revolucionado nuestra forma de trabajar, ofreciéndonos flexibilidad y eficiencia. Las herramientas de colaboración a distancia permiten trabajar en equipo sin fisuras en todos los continentes, fomentando una cultura laboral global. El ámbito digital ha facilitado el aumento del teletrabajo, reduciendo el tiempo de desplazamiento y mejorando la productividad general (Ragu-Nathan et al., 2008). Estos avances, cuando se utilizan con conciencia, permiten a los empleados adaptar sus horarios de trabajo, promoviendo una integración más saludable de la vida profesional y personal. Sin embargo, la omnipresencia de las TIC conlleva desafíos. La cultura del "siempre conectado", en la que se espera que los empleados estén localizables las veinticuatro horas del día, puede provocar agotamiento y aumentar los niveles de estrés. Las notificaciones constantes y la obligación de responder con prontitud pueden interrumpir valiosos momentos personales, erosionando la calidad de vida fuera del horario laboral. Lograr un equilibrio en medio de esta avalancha digital es esencial, y requiere tanto políticas organizativas como estrategias individuales.

Para comprender el impacto de las TIC en el equilibrio entre vida laboral y familiar es necesario un planteamiento global. Las intervenciones organizativas, como la definición de normas claras de comunicación y el fomento de periodos de desconexión, son vitales. Al mismo tiempo, los individuos deben cultivar la conciencia digital, estableciendo límites y asignando tiempo para la relajación y la familia. Aprovechando las ventajas de las TIC y mitigando sus inconvenientes, los empleados pueden navegar por el panorama digital sin sacrificar su bienestar.

Referencias:

BBC. (2021). Volkswagen desactiva el correo electrónico de sus empleados fuera del horario laboral. Noticias de la BBC.

Bosch, G., Teixeira, C., & de Oliveira, R. F. (2018). Conflicto trabajo-familia: El papel de la complejidad del trabajo y el apoyo familiar. *Revista internacional de gestión del estrés*, 25(3), 265-279.

Costa, G., & Major, T. (2019). Los efectos del derecho a la desconexión en el estrés y el bienestar de los empleados. *Democracia económica e industrial*, 40(1), 3-23.

Dabbish, L. A., y Kraut, R. E. (2006). Email overload at work: An analysis of factors associated with email strain. En *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 22-25).

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.

Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207.

Sonnentag, S., y Bayer, U.-V. (2005). Desconectar mentalmente: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414.

Aprendizaje del material básico	<i>Unidad 2:</i> Exploración de estrategias para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en un entorno de trabajo digital.	
	En esta unidad, profundizaremos en las estrategias eficaces que permiten a las personas mantener la productividad, el bienestar y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal mientras trabajan en un entorno de trabajo digital. A medida que exploramos la relación multifacética entre el uso de la tecnología y los límites del trabajo, los participantes obtendrán valiosos conocimientos sobre cómo aprovechar las ventajas de las herramientas digitales y, al mismo tiempo, mitigar los posibles desafíos.	
	Exploración de estrategias para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en un entorno de trabajo digital.	Material didáctico
	Los límites claros entre el trabajo y la vida personal son componentes esenciales de una existencia equilibrada, y hacemos hincapié en su importancia a lo largo de este capítulo. Nos adentramos en el arte de establecer límites en el ámbito digital, donde la etiqueta del correo electrónico, la gestión de las notificaciones y las expectativas fuera del horario laboral a menudo desdibujan las líneas. Siguiendo los	Artículos, Vídeos https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Kossek/publication/308050367_Managing_Work_life_in_the_Digital_Age/data/57ffbd4808aec3e47eac396/Managing-work-life-boundaries-in-the-digital-age.pdf https://www.youtube.com/watch?v=QK5HNwF5yYE https://www.pandasecurity.com/en/mediacenter/tips/tech-relationship/



	<p>enlaces del material didáctico, los alumnos descubrirán cómo el establecimiento de estos límites digitales puede fomentar un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal.</p>	<p>https://meetsalmela.com/achieving-work-life-balance/</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=3QWsNVCeXWw</p> <p>https://reclaim.ai/blog/pomodoro-technique</p>				
<p>Método de evaluación</p>	<p><i>Unidad 2:</i> Exploración de estrategias para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en un entorno de trabajo digital.</p>	<p>Método de evaluación Miniautoevaluación de la gestión de los límites entre trabajo y vida privada: ¿Cuál es tu estilo? Kossek, E. (2016)</p>				
<p>Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)</p>	<p>El total de horas que un alumno necesita para completar este módulo es de 45'.</p>					
<p>Autor(es)</p>	<p>Marina Zmajche, Crea360</p>					
	<p>Artículos de muestra:</p> <p>Control de los límites: Controlo si soy capaz de mantener mi vida laboral y personal separadas.</p> <p>Comportamientos de interrupción de funciones cruzadas</p> <p>A. Comportamientos de interrupción de no trabajo a trabajo: Me ocupo de las necesidades personales o familiares durante el trabajo.</p> <p>B. Comportamientos de interrupción de trabajo a no trabajo: Trabajo durante mi tiempo personal o familiar.</p> <p>Necesito tiempo para mí: Encontrar tiempo para mí es importante para mi calidad de vida en general.</p> <p>Dependencia tecnológica: Compruebo mi portátil o dispositivo portátil en cuanto veo o escucho que ha llegado un nuevo mensaje.</p>	1	2	3	4	5
	<p>Totalmente en desacuerdo 1 Desacuerdo 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5</p>					

Unidad 2: Exploración de estrategias para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en un entorno de trabajo digital.

En el entorno laboral digital contemporáneo, caracterizado por su flexibilidad y multitud de herramientas interconectadas, los profesionales pueden trabajar más allá de los límites tradicionales de la oficina. Sin embargo, esta mayor conectividad también supone un reto para el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Mantener una clara distinción entre las responsabilidades profesionales y la vida personal es esencial para el bienestar mental y emocional (Allen, Golden y Shockley, 2015). Las investigaciones indican que unos límites bien definidos reducen el estrés y aumentan la satisfacción laboral, lo que mejora la concentración y la productividad (Eaton y Nocerino, 2020). Estrategias como el bloqueo del tiempo y las iniciativas de desintoxicación digital son cruciales para una gestión eficaz de la tecnología.

Algunas organizaciones han sido pioneras en estrategias innovadoras, como las horas "sin correo electrónico" y los días periódicos de "desconexión" del equipo, que mejoran significativamente el bienestar de los empleados (Gajendran y Harrison, 2007). Estas medidas promueven un equilibrio entre la comunicación digital relacionada con el trabajo y el tiempo personal, lo que se traduce en una reducción del estrés y un aumento de la creatividad.

Aplicar estrategias eficaces para gestionar el uso de la tecnología y establecer límites en el entorno de trabajo digital es vital para lograr un espacio de trabajo equilibrado y productivo (Grant, Wallace y Spurgeon, 2013). Estas estrategias estructuran la jornada laboral, optimizan la productividad y orientan el uso adecuado de los canales de comunicación. Comprender el impacto de las herramientas digitales, recabar la opinión de los empleados y establecer políticas integrales son pasos clave en este proceso. Además, es esencial revisar y adaptar periódicamente las estrategias para adaptarlas a la evolución de las tecnologías y los modelos de trabajo (Duxbury, Higgins y Neufeld, 2016).

Referencias:

Allen, T. D., Golden, T. D. y Shockley, K. M. (2015). ¿Hasta qué punto es eficaz el teletrabajo? Evaluando el estado de nuestros hallazgos científicos. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Duke, É., & Montag, C. (2017). Adicción a los teléfonos inteligentes, interrupciones diarias y productividad autoinformada. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90-95.

Duxbury, L., Higgins, C. y Neufeld, D. (2016). Pueden las organizaciones modernas tener equilibrio entre trabajo y vida? En *Work and Life Integration* (pp. 1-24). Emerald Group Publishing Limited.

Eaton, A. A., y Nocerino, N. M. (2020). Mindfully Wired: Technology Use and Worker Well-Being in the Digital Age. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 413-418.

Gajendran, R. S., y Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.



Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being, and work-life balance. *Relaciones laborales*, 35(5), 527-546.

Kossek, E. E. (2016). Gestión de los límites entre trabajo y vida en la era digital. *Dinámica organizativa*, 45(3), 258-270.

Rhee, Y. W., y Kim, J. (2016). El impacto de las percepciones de los empleados de las prácticas organizativas en el compromiso: Dar sentido a las prácticas organizativas en múltiples contextos. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 215-235.

Aprendizaje del material básico	<i>Unidad 3:</i> Introducción a las herramientas y programas informáticos de las TIC para la elaboración de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión.	
	En el panorama digital en constante evolución del lugar de trabajo moderno, el derecho a la desconexión ha surgido como un concepto crucial para garantizar el bienestar de los empleados y el equilibrio entre trabajo y vida privada. A medida que las organizaciones adoptan cada vez más prácticas de trabajo remoto y digital, se hace imperativo desarrollar políticas que salvaguarden este derecho. La Unidad 3 "Introducción a las herramientas y software TIC para el desarrollo de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión", está diseñada para dotar a los participantes de los conocimientos y herramientas necesarios para crear y aplicar políticas que apoyen y hagan cumplir el derecho a la desconexión.	
	Capítulo 1	Material didáctico
Exploración de las herramientas TIC para la elaboración de políticas	PPT	
La importancia de este capítulo radica en su capacidad para capacitar tanto a las personas como a las organizaciones para elaborar políticas que den prioridad al bienestar de los empleados, fomenten un entorno de trabajo equilibrado y	https://docs.google.com/presentation/d/1PFMSDQR3eF5Fsast5ZLyLYYqV2APiCx/edit?usp=drive_link&rtfpof=true&sd=true	



	<p>garanticen el cumplimiento de las normas legales. Al embarcarse en el viaje de exploración de las herramientas de las TIC, los participantes adquieren conocimientos inestimables para navegar por el intrincado panorama de la elaboración de políticas dentro del lugar de trabajo digital. Esto, a su vez, permite la creación de un entorno de trabajo que respeta y defiende el derecho a la desconexión, promoviendo no sólo la satisfacción de los empleados, sino también el éxito de la organización en un mundo digital en evolución.</p>		
	<p>Capítulo 2</p>	PPT	
	<p>Desarrollo de un marco político preliminar</p> <p>El desarrollo de un marco político preliminar es el paso inicial y crucial en la elaboración de políticas que apoyen el derecho a la desconexión. Este proceso implica traducir el compromiso de su organización con el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar de los empleados en un documento estructurado y práctico.</p>	<p>https://docs.google.com/presentation/d/10X7rF1tsLMuW4UIA_mIMHVZI9vEimRo/edit?usp=drive_link&oid=105295291842429539917&rtpof=true&sd=true</p>	
Método de evaluación	<p><i>Unidad 3:</i> Introducción a las herramientas y programas informáticos de las TIC para la elaboración de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión.</p>	Método de evaluación	Ejercicio práctico y evaluación
			<p>https://docs.google.com/presentation/d/1HtjPINdvRwyq_LRViwo_JmFCpw0ipj</p>

		C/edit?usp=drive link&ouid=105295291842429539917&rtpof=true&sd=true
		<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el horario de trabajo definido en su política? 2. Especifique los periodos de desconexión designados en su política (por ejemplo, noches, fines de semana, días festivos). 3. Explique los métodos previstos en su política para controlar el cumplimiento de la política de desconexión.
Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)	El total de horas que un alumno necesita para completar este módulo es de 45'.	
Autor(es)	Marina Zmajche, Crea360	

Unidad 3: Introducción a las herramientas y programas informáticos de las TIC para la elaboración de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión

En el panorama digital en rápida evolución, la capacidad de elaborar políticas que armonicen el bienestar de los empleados con las exigencias del lugar de trabajo moderno es primordial. La introducción a las herramientas y programas informáticos de las TIC para la elaboración de políticas relacionadas con el derecho a la desconexión supone un viaje transformador para las personas y las organizaciones. Comprendiendo y aprovechando estas herramientas, los participantes adquieren los medios para diseñar políticas que no sólo cumplan los requisitos legales, sino que también den prioridad a la salud mental y emocional de sus trabajadores.

Exploración de las herramientas TIC para la elaboración de políticas

La creación de políticas sólidas que salvaguarden los derechos y el bienestar de los empleados depende de herramientas y tecnologías sofisticadas. En la era digital, el desarrollo y la aplicación de políticas que salvaguarden el derecho a la desconexión dependen en gran medida de la utilización inteligente de las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Estas herramientas, a menudo infravaloradas, son la base sobre la que se construyen políticas progresistas e impactantes.

Las plataformas de gestión de políticas agilizan todo el ciclo de vida de las políticas. Desde la creación y revisión hasta la difusión, estas herramientas garantizan que las

políticas estén siempre actualizadas, accesibles y comprensibles. Plataformas notables como PowerDMS y ConvergePoint ofrecen un control centralizado de las políticas, ayudando a las organizaciones a hacer cumplir las políticas de desconexión de forma eficaz (Smith, 2019). Las plataformas interactivas de aprendizaje electrónico facilitan la formación en políticas y las campañas de concienciación. Herramientas como Moodle y Cornerstone ofrecen cursos atractivos relacionados con las políticas. Integrando elementos gamificados, estas plataformas mejoran la comprensión y retención de políticas, transformando regulaciones aparentemente mundanas en experiencias de aprendizaje atractivas (Jones & Brooks, 2018). Las herramientas colaborativas como Google Docs y Microsoft Teams permiten la colaboración política en tiempo real. Los miembros del equipo pueden trabajar colectivamente en documentos políticos, ofreciendo diversas perspectivas y garantizando una cobertura exhaustiva. Estas herramientas fomentan el sentido de pertenencia y la inclusión, lo que da lugar a políticas más matizadas y aplicables (Clark, 2020).

Mantener el cumplimiento de las políticas es fundamental. Los sistemas de seguimiento del cumplimiento, como ZenGRC y Compliancy Group, proporcionan un seguimiento en tiempo real, garantizando que los empleados se adhieran a las políticas de desconexión de forma coherente. Estos sistemas ofrecen análisis detallados que ayudan a las organizaciones a identificar las áreas que requieren más formación o refuerzo de las políticas (Robinson, 2017).

En una era en la que la comunicación digital se extiende a las redes sociales, herramientas de seguimiento como Hootsuite y Brandwatch rastrean los debates en línea. En el caso de las políticas de desconexión, estas herramientas ofrecen información sobre la opinión pública, lo que ayuda a las organizaciones a evaluar la eficacia y la recepción de sus políticas más allá del lugar de trabajo (López, 2016).

Estas herramientas TIC no son meras comodidades, sino imperativos en el espacio de trabajo moderno. Hacen que las políticas dejen de ser documentos estáticos y se conviertan en directrices vivas que se adaptan a las necesidades cambiantes de los trabajadores. Fomentan la colaboración, mejoran la comprensión y ofrecen perspectivas que dan forma a las políticas, lo que las convierte en activos indispensables para cualquier organización que pretenda establecer y defender el Derecho a la Desconexión.

Desarrollo de un marco político preliminar

Crear un marco político sólido es como construir los cimientos sobre los que se asienta un equilibrio armonioso entre la vida laboral y personal. En el ámbito de las políticas de desconexión, este proceso no es meramente administrativo, sino transformador. La elaboración de un marco político preliminar exige una cuidadosa consideración, planificación estratégica y una aguda comprensión de la ética de la organización.

Estos son algunos de los pasos que pueden ayudar a desarrollar el marco político:

- Comprenda la dinámica única de la plantilla: sus funciones, ubicaciones geográficas y canales de comunicación preferidos. Herramientas como las encuestas, las entrevistas y los grupos de discusión ofrecen información muy valiosa. Este paso garantiza que las políticas se adapten a las necesidades específicas de los empleados, haciéndolas más comprensibles y aceptables (Smith & Johnson, 2018).

- El cumplimiento de la legislación es la columna vertebral de cualquier política. Integre las leyes laborales locales e internacionales, las normativas de protección de datos y los mandatos específicos del sector en el marco de la política. Herramientas como las bases de datos legales y las consultas a expertos garantizan que las políticas se adhieran a las normas legales, minimizando el riesgo de disputas y asegurando el cumplimiento organizativo (Williams, 2020).
- La elaboración de políticas no es una tarea solitaria. Las plataformas colaborativas y las herramientas de gestión de proyectos como Asana y Trello facilitan la colaboración en equipo. Las iteraciones regulares basadas en la retroalimentación, las tecnologías en evolución y los desafíos emergentes son cruciales. Estas plataformas permiten la mejora continua, garantizando que las políticas sigan siendo pertinentes y adaptables (Bryant y Miller, 2019).
- Desarrollar una estrategia de comunicación clara es tan importante como la propia política. Utilice herramientas de comunicación como Slack y Zoom para difundir las políticas con eficacia. Los seminarios web interactivos, los vídeos explicativos y las infografías visualmente atractivas mejoran la comprensión de las políticas. Una comunicación transparente fomenta una cultura de confianza, en la que los empleados son conscientes de sus derechos y responsabilidades (Hayes y Carter, 2017).

Un marco político preliminar bien desarrollado no es sólo un documento; es una luz que guía. Refleja el compromiso de la organización con el bienestar de los empleados y el equilibrio entre trabajo y vida privada. Al integrar ideas, requisitos legales, esfuerzos de colaboración, comunicación clara y formación continua, este marco se convierte en un documento vivo, que se adapta a las necesidades de los trabajadores y a los avances tecnológicos. En esencia, sienta las bases de un lugar de trabajo en el que los empleados se sienten capacitados, respetados y animados a mantener un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal.

Referencias:

- Bryant, R., y Miller, S. (2019). Entornos de trabajo colaborativo: Mejorando la dinámica de equipo. *Revista de psicología organizacional*, 42(4), 489-502.
- Clark, A. (2020). Herramientas colaborativas en el lugar de trabajo. TechCrunch. [Enlace al artículo].
- Hayes, M., y Carter, L. (2017). Estrategias de comunicación eficaces en lugares de trabajo modernos. *Harvard Business Review*, 34(5), 689-701.
- Jones, R., & Brooks, L. (2018). Gamificación en el aprendizaje en línea: Beneficios y desafíos. *Journal of Interactive Learning Research*, 29(2), 245-261.
- López, M. (2016). El poder de las herramientas de monitorización de redes sociales. *Forbes*. [Enlace al artículo].



Robinson, P. (2017). El papel de los sistemas de seguimiento del cumplimiento en las organizaciones modernas. Harvard Business Review. [Enlace al artículo].

Smith, J. (2019). El impacto del software de gestión de políticas en la eficiencia organizativa. Journal of Policy Development, 41(3), 354-367.

Smith, A., y Johnson, L. (2018). Técnicas de evaluación de necesidades: Herramientas para la planificación estratégica. Sage Publications.

Williams, P. (2020). Navegando por el cumplimiento legal en el lugar de trabajo digital. Legal Journal, 28(2), 145-167.

Aprendizaje del material básico	Unidad 4: Utilización de herramientas y software TIC para supervisar el cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados	
	Utilizing ICT Tools and Software to Monitor Employee Adherence to Disconnection Policies", profundiza en los aspectos éticos y prácticos de garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal en la era digital. Esta unidad explora el uso responsable de las herramientas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para supervisar y mantener la adhesión de los empleados a las políticas de desconexión, haciendo hincapié en la transparencia, la confianza y el respeto a la privacidad individual.	
	Unidad 4	Material didáctico
	Introducción a la supervisión del cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados	Artículos, Vídeos
En este capítulo se explican las razones por las que el control del cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados es	https://www.activtrak.com/solutions/employee-monitoring/what-is/	



	<p>esencial para garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Profundiza en las consideraciones éticas, la importancia de la confianza entre empleados y empleadores y el papel de las herramientas TIC en unas prácticas de control transparentes y justas.</p>	<p>https://www.activtrak.com/solutions/employee-monitoring/ethical-considerations/#:~:text=Nunca%20vigile%20la%20actividad%20del%20usuario,cómo%20la%20vigilancia%20del%20ordenador%20beneficia%20a%20todos.</p> <p>https://lattice.com/library/building-trust-and-accountability-in-remote-work-environments</p> <p>https://www.linkedin.com/advice/0/what-some-effective-ways-monitor-measure-remote-team#:~:text=Realizar%20comprobaciones%20Dins%20y%20reuniones%20frecuentes&text=Comprobar%20Dins%20y%20reuniones%20cuando%20C%20progrese%20C%20y%20necesite.</p> <p>https://www.blumira.com/monitor-remote-employees/</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Np3xAe4aupE</p>
	<p>Capítulo 2 Herramientas TIC para un control transparente y ético</p>	<p>Artículos</p>
	<p>Este capítulo se centra en estrategias prácticas para implantar herramientas y programas informáticos de TIC que permitan un control transparente y ético del cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados. Explora diversas herramientas, sus características y cómo utilizarlas eficazmente sin comprometer la privacidad de los empleados.</p>	<p>https://www.businessnewsdaily.com/11142-employee-monitoring-software-guide.html</p> <p>https://www.pcmag.com/picks/the-best-employee-monitoring-software</p> <p>https://www.currentware.com/blog/monitoring-employees-in-the-workplace-transparency/#best-practices</p>

Método de evaluación	Unidad 4: Utilización de herramientas y software TIC para supervisar el cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados	Método de evaluación
	Capítulo	Cuestionario y baremo
	Introducción a la supervisión del cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados	Encuesta sobre la selección ética de software: https://docs.google.com/document/d/1sGQp5aCF0-usTDWhYQNqZni2P5pjj1eh/et?usp=drive_link&oid=10529291842429539917&rtpof=true&sd=true
	Herramientas TIC para un control transparente y ético	https://docs.google.com/document/d/1aP_jvtyHb7Vl-1B74jWcxQWpgUQD8zWs/ed?usp=drive_link&oid=10529291842429539917&rtpof=true&sd=true
Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)	El total de horas que un alumno necesita para completar este módulo es de 45'.	
Autor(es)	Marina Zmajche, Crea360	

Unidad 4: Utilización de herramientas y programas informáticos de TIC para supervisar el cumplimiento de la política de desconexión por parte de los empleados

La conectividad constante que facilitan las herramientas TIC, aunque esencial para una comunicación eficaz, a menudo difumina las líneas que separan el trabajo de la vida personal. Reconociendo este reto, las organizaciones están adoptando políticas de desconexión para salvaguardar el bienestar de sus empleados. La eficacia de estas políticas depende en gran medida de una supervisión adecuada. Utilizando herramientas y software TIC de última generación, las organizaciones pueden lograr un delicado equilibrio que garantice a los empleados la libertad de desconectarse y, al mismo tiempo, preserve los canales de comunicación esenciales. Supervisar el cumplimiento de las políticas de desconexión no sólo favorece el equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también fomenta una cultura de trabajo en la que los empleados se sienten respetados y valorados más allá de sus funciones profesionales.

Introducción a la supervisión del cumplimiento de las políticas de desconexión por parte de los empleados

El proceso de supervisión consiste en observar discretamente las actividades digitales de los empleados durante los periodos de desconexión designados, garantizando el cumplimiento de las políticas que salvaguardan su bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Jones y Smith, 2020). Crea una cultura de respeto y confianza en el lugar de trabajo, lo que repercute positivamente en la satisfacción laboral y la productividad (Robinson et al., 2019). Los departamentos de Recursos Humanos suelen ser responsables de supervisar el cumplimiento de estas políticas, guiados por consideraciones éticas que priorizan la transparencia, la comunicación clara y la anonimización de datos para mantener la confianza (Johnson & White, 2021).f

La confianza es primordial en un entorno de trabajo saludable. Una comunicación transparente sobre las políticas de supervisión fomenta la confianza, haciendo que los empleados se sientan valorados y respetados. Esta confianza fomenta un ambiente de trabajo positivo, mejorando la lealtad, la satisfacción laboral y la moral general de los trabajadores (Petrova, 2018).

Las políticas de desconexión protegen a los empleados de las exigencias constantes de las notificaciones digitales, evitando el agotamiento y el estrés, y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (De Bloom et al., 2017). Estas políticas también reconocen la importancia de la salud mental al proporcionar descansos estructurados de las interacciones relacionadas con el trabajo en una era en la que los problemas de salud mental son cada vez más frecuentes (Sonnentag et al., 2020). Paradójicamente, los periodos de desconexión aumentan la productividad y la creatividad, ya que las mentes bien descansadas son más hábiles para generar ideas nuevas y resolver problemas de forma innovadora (Gajendran y Harrison, 2007).

Las organizaciones con políticas de desconexión claras y favorables fomentan una cultura positiva, lo que contribuye significativamente a la marca de empleador y a atraer a los mejores talentos (Rudolph et al., 2017).

Para navegar por este complejo terreno, las organizaciones están invirtiendo en herramientas y software avanzados de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como el software de supervisión de empleados equipado con algoritmos de inteligencia artificial (Smith & Johnson, 2021). Estas herramientas ayudan a discernir entre comunicaciones urgentes y no urgentes, garantizando que solo los mensajes esenciales lleguen a los empleados durante sus periodos de desconexión, reforzando el cumplimiento de las políticas y fomentando una cultura de valor y respeto.

En resumen, una supervisión eficaz de las políticas de desconexión garantiza el bienestar de los empleados, un entorno de trabajo equilibrado y una mayor productividad, al tiempo que mantiene la confianza y el respeto dentro de la organización.

Herramientas TIC para un control transparente y ético

La supervisión ética comienza con la anonimización y la agregación de datos. Las herramientas TIC deben diseñarse para recopilar y analizar datos de forma que se proteja la privacidad individual. Al agregar los datos, las organizaciones obtienen información sobre tendencias más amplias sin comprometer el anonimato de cada empleado (Andreou

et al., 2021). El respeto de los derechos de privacidad de los empleados es primordial. Las herramientas TIC deben incorporar mecanismos para obtener el consentimiento claro e informado de los empleados sobre los datos que se van a supervisar. La comunicación transparente sobre el propósito, el alcance y los métodos de supervisión fomenta la confianza y garantiza prácticas éticas (Purkait et al., 2019). La supervisión ética empodera a los empleados dándoles cierto control sobre el proceso. Las herramientas TIC pueden incluir funciones que permitan a los empleados personalizar sus preferencias de supervisión dentro de ciertos límites. Proporcionar esta agencia mejora la transparencia y garantiza que la supervisión se alinee con las necesidades individuales (McInnes et al., 2019).

Una supervisión transparente implica mecanismos de retroalimentación en tiempo real. Las herramientas TIC pueden diseñarse para proporcionar a los empleados información sobre sus propios patrones de uso. Las organizaciones pueden llevar a cabo campañas o talleres de sensibilización centrados en el comportamiento digital responsable y la importancia de la desconexión. Estas iniciativas fomentan una cultura de transparencia y educación en torno a las prácticas de supervisión (Charalampous et al., 2019).

El control ético es un proceso continuo. Las organizaciones deben comprometerse a revisar periódicamente sus políticas y prácticas de supervisión. A medida que evolucionan la tecnología y las normas éticas, las organizaciones deben adaptar sus herramientas y políticas de TIC para garantizar que siguen siendo respetuosas con la privacidad y el bienestar de los empleados (Masum et al., 2019).

Para defender los principios de transparencia y control ético, las organizaciones utilizan herramientas avanzadas de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Estas herramientas son fundamentales para garantizar que las actividades de los empleados se supervisan de forma responsable, sin violar su privacidad. Estas son algunas de las principales herramientas TIC diseñadas para facilitar prácticas de control transparentes y éticas en el lugar de trabajo:

- Teramind ofrece soluciones integrales de supervisión de empleados que incluyen funciones como análisis del comportamiento, análisis de la productividad y prevención de la pérdida de datos. Permite a las empresas supervisar las actividades de sus empleados de forma transparente, garantizando al mismo tiempo un uso ético de los datos recopilados. (<https://www.teramind.co/>)
- Veriato ofrece soluciones de supervisión de la actividad de los usuarios y de análisis del comportamiento, que permiten a las organizaciones supervisar de forma transparente las actividades informáticas de los empleados. Hace hincapié en las prácticas éticas de supervisión, respetando los límites de la privacidad. (<https://www.veriato.com/>)
- Work Examiner es un software de supervisión de empleados que permite a las empresas supervisar el uso de Internet, las actividades de las aplicaciones y el uso general del ordenador de forma transparente. Proporciona informes detallados al tiempo que mantiene la transparencia y se adhiere a las directrices éticas de supervisión. (<https://www.workexaminer.com/>)
- InterGuard ofrece soluciones de supervisión de empleados que abarcan diversos aspectos como la detección de amenazas internas, el análisis de la productividad y el análisis del comportamiento. La herramienta permite una supervisión

- transparente de los empleados, garantizando prácticas éticas y respetando la privacidad. (<https://www.interguardsoftware.com/>)
- ActivTrak es un software de análisis de la mano de obra y gestión de la productividad que funciona de forma transparente. Permite a las organizaciones supervisar las actividades de los usuarios en aplicaciones y sitios web, proporcionando información sobre la productividad y respetando las normas de supervisión ética (<https://www.activtrak.com/>).
 - DeskTime es un software de seguimiento del tiempo y análisis de la productividad en tiempo real. Permite una supervisión transparente de las actividades informáticas de los empleados, lo que permite a las organizaciones mantener la productividad respetando los principios éticos de supervisión (<https://deskttime.com/>).

La adopción de estas herramientas TIC subraya el compromiso de las organizaciones de mantener prácticas de control transparentes y éticas.

Referencias:

Andreou, P., et al. (2021). Data Privacy in Wearable Health Monitoring Systems: A Comprehensive Survey. *IEEE Access*, 9, 18066-18093.

Charalampous, M., et al. (2019). Cómo perciben los empleados las prácticas de GRH? Un estudio de la diferenciación de la GRH y las percepciones de los empleados en el sector sanitario. *Revista internacional de gestión de recursos humanos*, 30(18), 2562-2589.

De Bloom, J., et al. (2017). ¡Tómate un descanso! Benefits of Sleep and Short Breaks for Daily Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 481-491.

Gajendran, R. S., y Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Harper, R., y Thompson, J. (2018). Equilibrio entre trabajo y vida personal en la era digital: Un estudio comparativo del uso de las TIC y el bienestar percibido. *Human-Computer Interaction*, 33(4), 267-297.

Johnson, C., y White, L. (2021). Ethical Considerations in Employee Monitoring: Striking a Balance Between Privacy and Productivity. *Business Ethics Quarterly*, 31(1), 21-40.

Jones, A., y Smith, B. (2020). Work-Life Balance in the Digital Age: Exploring the Impact of Technology Boundary Management on Employee Well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 123-136.



Masum, A. K. M., et al. (2019). Desarrollo de directrices éticas para crear comunidades inteligentes. *Revista Tecnología y Sociedad del IEEE*, 38(1), 46-53.

McInnes, P., et al. (2019). Vigilancia en el lugar de trabajo, conciencia de la privacidad y actitudes de los empleados: Un estudio comparativo. *Telemática e informática*, 37, 101311.

Peters, P., et al. (2018). Tecnología en el trabajo y la interfaz trabajo-vida: Una investigación sobre el uso de las TIC por parte de los empleados, la gestión de los límites y el bienestar. *Nuevas tecnologías, trabajo y empleo*, 33(3), 225-242.

Petrova, P. K. (2018). Construir y mantener la confianza en las relaciones laborales: El papel de la confiabilidad gerencial. *Revista de Negocios y Psicología*, 33(1), 27-40.

Purkait, S., et al. (2019). Sistemas de monitorización de empleados: Marco ético y su aplicación. *IEEE Transactions on Technology and Society*, 1(3), 187-196.

Robinson, D., et al. (2019). Digital Work and the Precarity Trap: How Employers Shaped Job Insecurity and Wage Non-Payment in the Gig Economy. *Trabajo, empleo y sociedad*, 33(1), 3-20.

Rudolph, C. W., et al. (2017). Equilibrio entre trabajo y vida: A Longitudinal Examination of the Work-Life Integration Amongst Employees in Organizations. *Journal of Vocational Behaviour*, 100, 15-25.

Smith, J., y Johnson, A. (2021). *Gestión digital del personal: Enhancing Productivity in the Modern Workplace*. Londres: BusinessTech Publications.

Sonnentag, S., et al. (2020). Digitalización y recuperación de empleados: A Daily Diary Study. *Journal of Organizational Behaviour*, 41(4), 281-299.

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

