



SwitchOff

Supporting worker's well
being during remote work

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

Programa de formación SwitchOff

CC-BY-NC-SA



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

Todos los derechos reservados.

Copyright 2023 SWITCHOFF

Responsable de la publicación y la edición: Institute of Development, Evie Michailidis
Socios colaboradores: Crea360, Universidad de Verona, Mindshift, Cardet, Ahe, 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 7

Aplicar políticas organizativas que apoyen el "derecho a la desconexión" de los empleados.

Módulo 7	
Módulo 7	Aplicar políticas organizativas para apoyar el "derecho a desconectar" de los empleados - UNIVR
Breve descripción del módulo/resumen	Este módulo proporciona una comprensión global del desarrollo y la aplicación de políticas organizativas para apoyar el bienestar de los empleados, con un enfoque específico en el derecho a la desconexión. Los participantes aprenderán a realizar evaluaciones de las necesidades, definir los objetivos de la política organizativa e implicar a las partes interesadas para garantizar la creación de una política organizativa eficaz. Se hace hincapié en las estrategias para una comunicación clara, la formación de los empleados y la evaluación de la política organizativa para fomentar un entorno de trabajo saludable. El módulo pretende dotar a las personas de los conocimientos y habilidades necesarios para salvaguardar el bienestar de los empleados a lo largo de la aplicación de las políticas organizativas.
Resultados del aprendizaje	<p>Resultado de aprendizaje 1: Comprender los beneficios de la aplicación de las políticas organizativas. Los participantes comprenderán el impacto positivo de las políticas organizativas bien adaptadas, incluido el modo en que mejoran el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentan la recuperación de los empleados y, en consecuencia, contribuyen a reducir los niveles de estrés y agotamiento.</p> <p>Resultado de aprendizaje 2: Comprender las consecuencias de descuidar la aplicación de las políticas organizativas. Los participantes comprenderán los posibles efectos adversos de no aplicar políticas adecuadas, como el daño a la reputación de la organización, la disminución del compromiso laboral de los empleados, la confianza en la organización y el aumento de los riesgos legales y normativos.</p> <p>Resultado de aprendizaje 3: Aplicación práctica de políticas organizativas que salvaguarden los derechos de los trabajadores. Los participantes adquirirán conocimientos prácticos sobre los procesos de elaboración y aplicación de políticas organizativas. Aprenderán a implicar a las partes interesadas, definir el alcance de las políticas organizativas, comunicar eficazmente y evaluar la eficacia de las políticas organizativas, lo que les permitirá contribuir a una cultura laboral positiva que respete los derechos y el bienestar de los empleados. Estos resultados pretenden orientar a los participantes para que comprendan la importancia de la aplicación de las políticas organizativas, las consecuencias de pasarlas por alto y cómo ejecutarlas en la práctica para garantizar un entorno laboral próspero.</p>

Unidades de aprendizaje	<p><i>Unidad 1:</i> De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.</p> <p><i>Unidad 2:</i> El abandono de la política organizativa: desvelar el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.</p> <p><i>Unidad 3:</i> Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en cuenta las necesidades de la organización.</p>																
Aprendizaje del material básico	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="550 584 970 622">Unidad 1</th> <th data-bbox="970 584 1426 622">Material didáctico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="550 622 970 660">Introducción al módulo</td> <td data-bbox="970 622 1426 660">Texto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="550 660 970 848">1 De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.</td> <td data-bbox="970 660 1426 848">Texto, intercambio de experiencias.</td> </tr> <tr> <th data-bbox="550 848 970 887">Unidad 2</th> <th data-bbox="970 848 1426 887">Material didáctico</th> </tr> <tr> <td data-bbox="550 887 970 1075">El abandono de la política organizativa: desvelando el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.</td> <td data-bbox="970 887 1426 1075">Texto, intercambio de experiencias.</td> </tr> <tr> <th data-bbox="550 1075 970 1113">Unidad 2</th> <th data-bbox="970 1075 1426 1113">Material didáctico</th> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1113 970 1344">Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en cuenta las necesidades de la organización.</td> <td data-bbox="970 1113 1426 1344">Texto, actividad práctica en grupo, vídeo.</td> </tr> </tbody> </table>	Unidad 1	Material didáctico	Introducción al módulo	Texto	1 De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.	Texto, intercambio de experiencias.	Unidad 2	Material didáctico	El abandono de la política organizativa: desvelando el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.	Texto, intercambio de experiencias.	Unidad 2	Material didáctico	Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en cuenta las necesidades de la organización.	Texto, actividad práctica en grupo, vídeo.		
Unidad 1	Material didáctico																
Introducción al módulo	Texto																
1 De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.	Texto, intercambio de experiencias.																
Unidad 2	Material didáctico																
El abandono de la política organizativa: desvelando el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.	Texto, intercambio de experiencias.																
Unidad 2	Material didáctico																
Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en cuenta las necesidades de la organización.	Texto, actividad práctica en grupo, vídeo.																
Método de evaluación	<p>Para cada capítulo o unidad de aprendizaje, mencione el método de evaluación</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="550 1417 991 1456">Unidad 1</th> <th data-bbox="991 1417 1426 1456">Método de evaluación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="550 1456 991 1494">Introducción al módulo</td> <td data-bbox="991 1456 1426 1494">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1494 991 1646">De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.</td> <td data-bbox="991 1494 1426 1646">Preguntas de opción múltiple; pregunta abierta.</td> </tr> <tr> <th data-bbox="550 1646 991 1684">Unidad 2</th> <th data-bbox="991 1646 1426 1684">Método de evaluación</th> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1684 991 1722">Introducción al módulo</td> <td data-bbox="991 1684 1426 1722">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1722 991 1874">Negligencia política organizativa: desvelando el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.</td> <td data-bbox="991 1722 1426 1874">Pregunta tipo test</td> </tr> <tr> <th data-bbox="550 1874 991 1912">Unidad 3</th> <th data-bbox="991 1874 1426 1912">Método de evaluación</th> </tr> <tr> <td data-bbox="550 1912 991 2063">Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en</td> <td data-bbox="991 1912 1426 2063">Pregunta tipo test + actividad en grupo</td> </tr> </tbody> </table>	Unidad 1	Método de evaluación	Introducción al módulo	-	De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.	Preguntas de opción múltiple; pregunta abierta.	Unidad 2	Método de evaluación	Introducción al módulo	-	Negligencia política organizativa: desvelando el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.	Pregunta tipo test	Unidad 3	Método de evaluación	Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en	Pregunta tipo test + actividad en grupo
Unidad 1	Método de evaluación																
Introducción al módulo	-																
De la promesa a la práctica: análisis de los efectos de las políticas de desconexión organizativa.	Preguntas de opción múltiple; pregunta abierta.																
Unidad 2	Método de evaluación																
Introducción al módulo	-																
Negligencia política organizativa: desvelando el efecto dominó sobre las organizaciones y el bienestar.	Pregunta tipo test																
Unidad 3	Método de evaluación																
Directrices para diseñar y aplicar políticas que promuevan la desconexión del trabajo teniendo en	Pregunta tipo test + actividad en grupo																

	cuenta las necesidades de la organización.	
Carga de trabajo (Tiempo estimado de estudio) (min)	Hemos estimado 180' para este módulo, incluida la actividad de evaluación.	
Autor(es)	UNIVR	

Introducción

En el panorama laboral actual, en constante evolución, la aparición continua de nuevos retos exige planteamientos proactivos y adaptables. Estos enfoques son esenciales para atender las necesidades cambiantes tanto de las organizaciones como de sus trabajadores. Para afrontar eficazmente estos retos, las organizaciones deben elaborar políticas organizativas a medida que den prioridad al bienestar de los empleados y se ajusten a las características y exigencias específicas de la empresa. En el contexto organizativo, las políticas abarcan directrices y principios formales establecidos por las organizaciones para regular diversas facetas del trabajo y la conducta en el lugar de trabajo (Petts et al., 2022). La literatura científica subraya que estas políticas desempeñan un papel vital a la hora de abordar aspectos críticos que, si no se regulan, podrían suponer una amenaza para el bienestar de los empleados. Estos aspectos incluyen las preocupaciones éticas, la discriminación, la percepción de injusticia organizativa, los desafíos con el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la naturaleza no regulada del trabajo a distancia (Mohammad et al., 2019). Este último ha ganado una atención significativa recientemente debido a la adopción generalizada del trabajo a distancia. Hacer caso omiso del derecho de los empleados a desconectar puede tener efectos adversos, como su incapacidad para desvincularse psicológicamente del trabajo, la falta de tiempo de recuperación y, en casos extremos, el agotamiento (Hayes et al., 2021).

Así pues, este módulo tiene por objeto proporcionar competencias y conocimientos sobre la aplicación de políticas organizativas que defiendan el derecho de los empleados a la desconexión. Se profundizará en los componentes esenciales de dichas políticas, abarcando su alcance, objetivos y estrategias de aplicación eficaces.

UNIDAD DIDÁCTICA 1- DE LA PROMESA A LA PRÁCTICA: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LAS POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN ORGANIZATIVA

En esta unidad de aprendizaje nos adentramos en el impacto positivo de unas políticas organizativas bien diseñadas. Estas políticas van más allá de las normas; conforman el tejido mismo de la cultura de una empresa. Exploraremos cómo estas políticas pueden mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, promover la recuperación de los empleados, reducir los niveles de estrés y mitigar el agotamiento. Comprender estas ventajas es fundamental para apreciar el valor de la aplicación de las políticas organizativas y su potencial transformador en el lugar de trabajo.

Pistas de reflexión introductorias: *según su experiencia, ¿cuáles son las consecuencias positivas de la aplicación de políticas organizativas? ¿Por qué debería una organización aplicar políticas organizativas que fomenten la desconexión?*

Como ya se ha mencionado, la aplicación de políticas organizativas para apoyar y promover la desconexión laboral puede ofrecer numerosas ventajas:

- En primer lugar, contribuye a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, al permitir a los trabajadores a distancia encontrar un equilibrio armonioso entre sus responsabilidades profesionales y su vida personal.
- Al mismo tiempo, **facilita la recuperación del trabajo**, un proceso vital para restablecer los recursos cognitivos y físicos. Esta oportunidad de recuperación tiene el potencial de reducir el estrés y mitigar el agotamiento, problemas especialmente frecuentes en el contexto del trabajo a distancia (Hayes et al., 2020; Hayes et al., 2021).
- Además, ofrecer a los trabajadores remotos la posibilidad de desconectar y disponer de periodos no laborales dedicados puede aumentar su **rendimiento** durante las horas

de trabajo activas (Petitta y Ghezzi, 2023). Los empleados recuperados tienden a mostrar una mayor concentración, motivación y, en general, un mejor rendimiento en sus tareas laborales (Bhattacharya et al., 2020).

- Desarrollar políticas organizativas que den prioridad al bienestar de los empleados no sólo beneficia a su salud y productividad, sino que confiere una **importante ventaja competitiva** a la reputación y la imagen de marca de la empresa. Al ofrecer atractivos beneficios a los empleados, paquetes retributivos competitivos y vías de crecimiento profesional. Las políticas orientadas al bienestar, especialmente las relativas al derecho a la desconexión, han adquirido una relevancia sustancial a la hora de atraer talento a las organizaciones (Yasin & Huseynova, 2020).

UNIDAD DE APRENDIZAJE 2- DESATENCIÓN A LA POLÍTICA ORGANIZATIVA: DESVELANDO EL EFECTO DOMINÓ SOBRE LAS ORGANIZACIONES Y EL BIENESTAR

Esta unidad está dedicada a comprender las nefastas repercusiones de descuidar la aplicación de la política organizativa dentro de una organización. Cuando las organizaciones no defienden ni aplican sus políticas, las consecuencias pueden ser de gran alcance. No se trata sólo de dañar la reputación; afecta a la moral de los empleados, al compromiso laboral e incluso expone a la organización a riesgos legales y normativos. Esta unidad explorará estas consecuencias en detalle, arrojando luz sobre por qué la adhesión a las políticas no es opcional, sino una necesidad para el crecimiento sostenible de la organización.

Pistas de reflexión introductorias: *¿por qué es importante que una organización mantenga su palabra sobre la aplicación de las políticas?*

- Descuidar el cumplimiento de las políticas establecidas o hacer caso omiso de las normas organizativas vigentes puede tener graves consecuencias para una empresa. Además de empañar la reputación de la empresa y socavar **la confianza** de las partes interesadas, puede afectar profundamente a la **moral y el compromiso laboral** de los empleados y, en consecuencia, repercutir en el rendimiento general (Yang et al., 2022).
- Además, el incumplimiento de las políticas expone a la empresa a **riesgos legales y reglamentarios**, que pueden dar lugar a sanciones o acciones legales. Además, puede influir significativamente en la cultura y la imagen de la empresa, fomentando un ambiente de incoherencia y falta de respeto por las normas establecidas.
- En el ámbito del trabajo a distancia, la falta de aplicación de políticas organizativas que salvaguarden el derecho a la desconexión puede dar lugar a un fenómeno preocupante conocido como **presentismo**. Los empleados a distancia pueden sentirse obligados a seguir trabajando aunque no se encuentren bien, por miedo a las consecuencias negativas o a la inseguridad laboral. Este comportamiento puede conducir a una disminución de la productividad, al agotamiento y a un deterioro general del bienestar (Rhule et al., 2020).

Para mitigar los efectos adversos del presentismo y fomentar un entorno de trabajo saludable, las organizaciones deben establecer directrices y expectativas inequívocas sobre las bajas por enfermedad en las configuraciones de trabajo a distancia. Debe animarse activamente a los empleados a dar prioridad a su bienestar y a tomarse el tiempo necesario para recuperarse cuando sea necesario. Los trabajadores a distancia deben tener acceso al apoyo y los recursos adecuados, incluidas las prestaciones sanitarias y los servicios de salud mental, para ocuparse eficazmente de su bienestar.

UNIDAD DE APRENDIZAJE 3- PAUTAS PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR POLÍTICAS QUE PROMUEVAN LA DESCONEXIÓN LABORAL TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.

En esta última unidad de aprendizaje, pasamos de comprender la importancia y las consecuencias de las políticas a los aspectos prácticos de la aplicación de las políticas organizativas. Este recorrido paso a paso guía a los alumnos a través del proceso de creación de políticas que defiendan los derechos de los empleados, centrándose especialmente en el derecho a la desconexión. Desde la identificación del objetivo de la política organizativa hasta la comunicación y formación eficaces de los empleados y, por último, el seguimiento y la evaluación de su impacto, esta unidad proporciona los conocimientos y habilidades esenciales necesarios para dar vida a las políticas dentro de una organización. Hace hincapié en la creación de una cultura de trabajo positiva que respete y dé prioridad al bienestar de los empleados.

Pistas de reflexión introductorias: *¿Cuáles son, en tu opinión o según tu experiencia, los pasos más relevantes que hay que seguir para aplicar las políticas organizativas? Supongamos que necesitas mejorar una, ¿por dónde empiezas?*

Identificación del objetivo de la política organizativa y diseño de la misma

El proceso comienza con una **evaluación exhaustiva de las necesidades**, en la que se emplean metodologías como encuestas, entrevistas y análisis de investigación para conocer en profundidad los retos a los que se enfrentan los empleados en relación con el equilibrio entre la vida laboral y personal y la conectividad ininterrumpida. Tras esta evaluación, se lleva a cabo un **análisis en profundidad de las políticas organizativas existentes** para garantizar su adecuación a la hora de abordar el imperativo del derecho a la desconexión, identificando posibles áreas de mejora. A continuación, se **involucra a las partes interesadas**, incluidos los empleados, el personal de RRHH, los directivos y los departamentos pertinentes para abarcar una amplia gama de perspectivas. Esto garantiza una comprensión global de los puntos de vista de la organización en el proceso de desarrollo de la política organizativa. En consecuencia, se logra una articulación precisa del planteamiento del problema, basándose en las valiosas percepciones obtenidas tanto de la evaluación de las necesidades como de la participación de las partes interesadas. **Definir el propósito** y delimitar el alcance de la política organizativa resulta fundamental, ya que se esbozan las metas generales y los objetivos específicos que la política organizativa pretende alcanzar. Además, se lleva a cabo un **escrutinio meticuloso de los requisitos legales y reglamentarios** para garantizar el estricto cumplimiento de todas las leyes y reglamentos pertinentes. El paso culminante consiste en la **redacción de la política organizativa** y su **posterior** presentación para su aprobación a los principales responsables de la toma de decisiones para su revisión y aprobación, garantizando la perfecta alineación de la política organizativa con la misión y los objetivos de la organización.

Comunicación y formación

Una vez establecido el objetivo político de la organización, la atención se centra en una comunicación eficaz y una formación exhaustiva. El paso inicial consiste en formular un "**plan**

de difusión" bien definido, que abarque la creación de una amplia estrategia de comunicación y la organización de sesiones de formación. Se hace hincapié en la claridad y la comprensibilidad, lo que lleva a la elaboración meticulosa de una **documentación** clara y **concisa sobre la política de la organización, que** garantice la facilidad de comprensión para todos los empleados. La **comunicación oficial** es primordial, por lo que se envía un correo electrónico o un memorándum anunciando la política de la organización para informar a todos los empleados y partes interesadas. A continuación, se organizan **sesiones de formación** estructuradas, diseñadas para impartir conocimientos profundos sobre las especificidades de la política de la organización. Se emplean estrategias interactivas y atractivas, como talleres o juegos de rol, que ofrecen a los empleados una plataforma para simular la aplicación de la política organizativa en escenarios realistas.

Para subrayar aún más la importancia de la política de la organización, se dedican esfuerzos a **educar a los directivos** y capacitarlos para que actúen como defensores. Desempeñan un papel vital a la hora de comunicar y reforzar eficazmente la política de la organización en sus respectivos equipos. Por último, se establece un **sistema de comunicación permanente que** facilita actualizaciones y recordatorios periódicos para mantener a los empleados bien informados y comprometidos con la política de la organización.

Seguimiento y evaluación

Por último, para aplicar eficazmente la política de la organización, es esencial realizar un **seguimiento y una evaluación** continuos. Se diseñan y administran **encuestas y cuestionarios** para recabar información sobre el conocimiento, la comprensión y las percepciones de la política organizativa entre los empleados. Además, se realizan **entrevistas y grupos de discusión** con las principales partes interesadas, que aportan información cualitativa sobre sus experiencias y sugerencias. Para medir la eficacia de la política organizativa, definimos **Indicadores Clave de Rendimiento (KPI)** y Métricas, que permiten una evaluación cuantitativa. Además, se analizan **estudios de casos y evaluaciones comparativas**, extrayendo enseñanzas de organizaciones similares o de las mejores prácticas del sector para mejorar aún más las estrategias de aplicación de la política organizativa. Este paso garantiza que la política organizativa no sólo se aplique, sino que también se evalúe y perfeccione para mantener su eficacia.

Pistas de reflexión introductorias: *Cuáles son en su opinión o según su experiencia, ¿algunos ejemplos de políticas organizativas destinadas a salvaguardar el derecho de los trabajadores a la desconexión?*

Política de correo electrónico fuera del horario laboral

Establecen directrices que especifican que no se espera que los empleados respondan a correos electrónicos relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral. También animan a los empleados a programar el envío de correos electrónicos durante el horario laboral habitual si tienen que trabajar hasta tarde para respetar las horas de descanso de los compañeros.

Políticas de expectativas de comunicación

Exponen claramente las expectativas relativas a la comunicación fuera del horario laboral, haciendo hincapié en que los empleados no están obligados a participar en comunicaciones relacionadas con el trabajo durante su tiempo personal. Fomentar el uso de herramientas de comunicación permite programar el envío de mensajes durante las horas de trabajo.

Política de horarios de reuniones

Establecer bloques de tiempo específicos para las reuniones durante la jornada laboral garantiza que los empleados dispongan de tiempo ininterrumpido para concentrarse en el trabajo. Su objetivo es desaconsejar la programación de reuniones durante las pausas para comer o después del horario laboral habitual.

Políticas de gestión de la carga de trabajo

Estas políticas aplican directrices de gestión de la carga de trabajo para evitar que el exceso de trabajo se extienda al tiempo personal de los empleados. También promueven plazos realistas y evaluaciones de la carga de trabajo para evitar sobrecargar a los empleados.

Política de vacaciones anuales y permisos

Su objetivo es garantizar que se anima activamente a los empleados a que se tomen sus vacaciones anuales y el tiempo libre que les corresponde para descansar y recuperarse sin participar en ninguna actividad laboral en línea o fuera de línea. Estas políticas también desalientan cualquier forma de represalia o consecuencia negativa por tomarse el tiempo libre aprobado.

Políticas de formación y sensibilización

La realización de sesiones de formación periódicas educa a empleados y directivos sobre la importancia de desconectar del trabajo fuera del horario laboral y su impacto positivo en el bienestar general. Incluyen la promoción de la atención plena y técnicas de reducción del estrés para fomentar un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal.

Políticas de modelos de funciones directivas

Este tipo de política organizativa anima a directivos y líderes a dar ejemplo respetando el derecho de los empleados a desconectar y no enviando comunicaciones no urgentes en horas no laborables. Abogan por una comunicación abierta con los directivos sobre la carga de trabajo y las expectativas.

Políticas de flexibilidad laboral

Ofrecen opciones de trabajo flexible, como horario flexible o semanas laborales comprimidas, para que los empleados tengan un mayor control sobre sus horarios, fomentando un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada.

Normas de uso de la tecnología

Establecer directrices sobre el uso de la tecnología relacionada con el trabajo durante las horas no laborables anima a los empleados a desactivar las notificaciones de trabajo y desconectarse de las aplicaciones o plataformas relacionadas con el trabajo. Estas políticas tienen como objetivo proteger el derecho de los empleados a desconectar, lo que les permite disfrutar de su tiempo personal y mantener un equilibrio más saludable entre la vida laboral y personal.

Actividad

Recordar experiencias de la vida real

Comience reflexionando sobre las experiencias que ha mencionado anteriormente, en las que una empresa carecía de una política organizativa para el bienestar de los empleados o no cumplió las promesas de mejorar las políticas. Piense en el papel que desempeñó el derecho a la desconexión en estas experiencias.

Inventar un caso de empresa

Invente un escenario de empresa ficticio basado en la amalgama de sus experiencias colectivas. Incluya detalles sobre el sector, el tamaño, la cultura laboral y los retos relacionados con el bienestar de los empleados de la empresa, centrándose especialmente en el derecho a desconectar. Describa un incidente o escenario concreto que ejemplifique la necesidad de desarrollar una política organizativa.

Identificar los objetivos políticos de la organización

Analizar el caso de la empresa inventada e identificar los objetivos clave de la política organizativa que abordarían las cuestiones en cuestión. Defina qué aspectos concretos del bienestar de los empleados, en particular el derecho a la desconexión, deben salvaguardarse.

Elaboración de políticas organizativas

Haga una lluvia de ideas y redacte políticas que se ajusten a los objetivos identificados. Considere cómo estas políticas pueden abordar eficazmente los problemas del caso de la empresa inventada. Analice el alcance, la finalidad y las consideraciones jurídicas de cada política organizativa.

Estrategia de aplicación

Diseñar una estrategia de aplicación de las políticas. Determine cómo se comunicarán, formarán y aplicarán estas políticas dentro de la organización. Debatir los posibles retos y las estrategias de mitigación para una aplicación satisfactoria. Y planificar un sistema de evaluación y seguimiento.

Presentación

Presente el caso de la empresa inventada, esboce los objetivos de la política organizativa, presente las políticas redactadas y discuta la estrategia de aplicación. Prepárese para explicar cómo las políticas abordan los retos y contribuyen a un entorno laboral más saludable.

Reflexión y debate:

Concluya la actividad con una reflexión y un debate sobre el ejercicio. Discuta los aprendizajes, los retos afrontados durante el desarrollo de la política organizativa y las ideas potenciales obtenidas sobre la aplicación eficaz de la política organizativa para salvaguardar el bienestar de los empleados, especialmente el derecho a la desconexión.

Referencias

Bhattacharya, S., & Mittal, P. (2020). The impact of individual needs on employee performance while teleworking. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(5), 65-85.

- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Perceived stress, work-related burnout, and working from home before and during COVID-19. An examination of workers in United States: *An examination of workers in the United States*. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211058193.
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). "No trabajo desde casa, vivo en el trabajo": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19 (Estrés percibido y agotamiento relacionado con el trabajo antes y durante COVID-19).
- Mohammad, J., Quoquab, F., Halimah, S., & Thurasamy, R. (2019). Ocio en Internet en el lugar de trabajo y productividad de los empleados: El papel mediador de la satisfacción de los empleados. *Internet Research*, 29(4), 725-748.
- Petitta, L., y Ghezzi, V. (2023). ¿Remoto, desconectado o separado? Examining the Effects of Psychological Disconnectedness and Cynicism on Employee Performance, Wellbeing, and Work-Family Interface. *Revista Internacional de Investigación Medioambiental y Salud Pública*, 20(13), 6318.
- Petts, R. J., Mize, T. D., & Kaufman, G. (2022). Organisational policies, workplace culture, and perceived job commitment of mothers and fathers who take parental leave. *Social Science Research*, 103, 102651.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). "To work, or not to work, that is the question"-Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 29(3), 344-363.
- Yang, Y., Yan, R., & Meng, Y. (2022). Can't disconnect even after-hours: how to work connectivity behaviour after-hours affects employees' thriving at work and family. *Frontiers in Psychology*, 13, 865776.
- Yasin, R., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Green human resource management, a gateway to employer branding: Mediating role of corporate environmental sustainability and corporate social sustainability. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(1), 369-38

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

