

Hiperconectividad Laboral y Desconexión Digital, riesgos de deterioro de la salud mental de los trabajadores.

Hyperconnectivity at work and digital disconnection: risks of deteriorating the mental health of workers.

Hiperconectividade no trabalho e desconexão digital: riscos de deterioração da saúde mental dos trabalhadores.

Steeven Eduardo Carpio Candelario
Universidad Casa Grande
Ecuador
steveen.carpio@ug.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0007-4036-3331>

Kerly Johanna Blacio Maldonado
Consulting B&S
Ecuador
kerlyblaciodr.rps@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-8631-2879>

Iván Heleodoro Orozco Paredes
IOP Consultoría Gestión y prevención de riesgos.
Ecuador
ivan.rozco.paredes@iop-ec.com
<https://orcid.org/0009-0009-0370-8120>

Forma de citación en APA, séptima edición.

Carpio, S; Blacio, K; Orozco, I. (2026). *Hiperconectividad Laboral y Desconexión Digital, riesgos de deterioro de la salud mental de los trabajadores*. Revista Ibero Research, 1(7), 1009 - 1042.

Fecha de presentación: 20/09/2026

Fecha de aceptación: 04/10/2026

Fecha de publicación: 06/10/2026

Resumen

La hiperconectividad laboral puede limitar la recuperación y aumentar conflictos entre trabajo y vida personal. Se realizó una revisión narrativa crítica de estudios y documentos institucionales para analizar mecanismos, límites de evidencia y estrategias de desconexión. Se distinguieron telepresión, exposición fuera de horario, desapego y agotamiento; las asociaciones observacionales no se interpretaron como efectos causales. La evidencia de intervención muestra beneficios sobre desapego, mientras que las políticas requieren aplicación organizacional efectiva. Se propone un programa de diagnóstico, rediseño de cargas, reglas de contacto y seguimiento participativo. Se concluye que la prevención debe proteger recuperación y autonomía, con indicadores diferenciados y resguardo de datos.

Palabras clave: hiperconectividad laboral; desconexión digital; salud mental; riesgos psicosociales; recuperación.

Abstract

Workplace hyperconnectivity may restrict recovery and increase conflict between work and personal life. A critical narrative review of studies and institutional documents examined mechanisms, evidence limitations, and disconnection strategies. Telepressure, after-hours exposure, psychological detachment, and exhaustion were distinguished; observational associations were not interpreted as causal effects. Intervention evidence indicates benefits for detachment, whereas policies require effective organizational implementation. A program is proposed comprising assessment, workload redesign, contact rules, and participatory monitoring. Prevention should protect recovery and autonomy through differentiated indicators and safeguards for worker data.

Keywords: workplace hyperconnectivity; digital disconnection; mental health; psychosocial risks; recovery.

Resumo

A hiperconectividade laboral pode limitar a recuperação e aumentar conflitos entre trabalho e vida pessoal. Realizou-se uma revisão narrativa crítica de estudos e documentos institucionais para analisar mecanismos, limites da evidência e estratégias de desconexão. Distinguiram-se telepressão, exposição fora do horário, distanciamento psicológico e esgotamento; associações observacionais não foram interpretadas como efeitos causais. A evidência de intervenção indica benefícios para o distanciamento, enquanto políticas exigem implementação organizacional efetiva. Propõe-se um programa de diagnóstico, reorganização das cargas, regras de contato e acompanhamento participativo. A prevenção deve proteger recuperação e autonomia, com indicadores diferenciados e proteção dos dados dos trabalhadores.

Palavras-chave: hiperconectividade laboral; desconexão digital; saúde mental; riscos psicossociais; recuperação.

Introducción

La digitalización ha transformado de manera sustancial los modelos contemporáneos de trabajo. Las tecnologías de información y comunicación permiten desarrollar actividades laborales desde diferentes ubicaciones, intercambiar información en tiempo real, automatizar procesos y mantener una comunicación permanente entre trabajadores, supervisores, clientes y organizaciones. Esta transformación ha generado importantes beneficios relacionados con flexibilidad, productividad y autonomía; sin embargo, también ha introducido nuevos factores de riesgo psicosocial. (1)

La posibilidad de acceder al trabajo en cualquier momento y desde prácticamente cualquier lugar ha contribuido al desarrollo de una cultura de disponibilidad permanente. El trabajador puede recibir correos electrónicos, mensajes instantáneos, llamadas, notificaciones de plataformas corporativas o solicitudes de tareas fuera de su jornada contractual. En este contexto surge el concepto de hiperconectividad laboral, entendido como un patrón de conexión frecuente o permanente con actividades, comunicaciones y demandas laborales mediante dispositivos y plataformas digitales, incluso durante períodos destinados al descanso y a la vida personal. (1)

La hiperconectividad no debe confundirse con el simple uso intensivo de tecnología. El problema surge cuando la disponibilidad digital se convierte en una expectativa organizacional explícita o implícita y cuando el trabajador percibe que debe permanecer permanentemente accesible. La investigación sobre workplace telepressure ha demostrado que la preocupación y urgencia por responder rápidamente a las comunicaciones laborales se relacionan con dificultades para la recuperación y con resultados negativos relacionados con el bienestar. (1)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que el trabajo puede constituir un factor protector de la salud mental, pero también puede contribuir a su deterioro

cuando existen condiciones laborales perjudiciales. Entre los factores de riesgo se incluyen las cargas excesivas de trabajo y otros elementos organizacionales que pueden generar angustia psicológica. (2)

En consecuencia, la discusión sobre desconexión digital adquiere importancia dentro de la seguridad y salud en el trabajo. No se trata únicamente de determinar cuándo un trabajador debe apagar su teléfono o cerrar una aplicación corporativa, sino de analizar cómo se organiza el trabajo, qué expectativas de disponibilidad existen, cómo se distribuye la carga laboral y qué mecanismos posee la organización para proteger los períodos de descanso. (1)

El objetivo de este artículo es analizar la relación entre hiperconectividad laboral y desconexión digital, identificando los principales mecanismos mediante los cuales la conectividad permanente puede contribuir al deterioro de la salud mental de los trabajadores y proponiendo medidas preventivas aplicables a las organizaciones contemporáneas. (1)

La cuestión central no es cuántas horas se utiliza un dispositivo, sino qué obligaciones introduce su uso, quién controla los tiempos de respuesta y qué oportunidades reales de recuperación conserva la persona. La exposición digital laboral debe distinguirse del uso recreativo de pantallas; una misma duración puede representar tareas voluntarias, guardias formalizadas o exigencias implícitas de disponibilidad, situaciones que no tienen igual significado preventivo. (1,3,4)

La telepresión describe la preocupación y urgencia por responder mensajes laborales, mientras que la hiperconectividad alude a un patrón de continuidad de las demandas más allá de límites razonables. Ambas pueden coincidir sin ser equivalentes; una persona puede recibir pocos mensajes y experimentar intensa vigilancia anticipatoria, o recibir numerosos mensajes diferidos sin obligación de responder. Esta distinción

modifica los instrumentos de evaluación y evita medir un riesgo organizacional únicamente mediante registros de conexión. (5,6,7)

El desapego psicológico tampoco significa falta de compromiso profesional. Consiste en dejar de realizar tareas y de permanecer mentalmente absorbido por ellas durante el tiempo de recuperación; resulta compatible con una elevada implicación mientras dura la jornada. El conflicto trabajo-familia, la satisfacción con el equilibrio vital, el agotamiento y los síntomas depresivos constituyen desenlaces diferentes, por lo que no deben reunirse bajo una supuesta medida única de enfermedad mental. (8,9,10)

La literatura combina estudios transversales, seguimientos, diarios y revisiones; esa diversidad permite reconocer patrones, pero dificulta atribuir todos los cambios observados a la tecnología. La carga de trabajo, la autonomía, las responsabilidades de cuidado y las condiciones de empleo pueden influir simultáneamente en exposición y bienestar. La investigación longitudinal noruega aporta temporalidad y control de características estables, sin convertir sus asociaciones en resultados de una intervención aleatorizada. (11)

El objetivo ampliado es identificar mecanismos de deterioro de la recuperación, contrastar los diseños que sustentan las asociaciones y formular un programa de desconexión evaluable. Su pertinencia para organizaciones ecuatorianas se plantea como transferencia crítica de evidencia internacional; las prevalencias extranjeras no se presentan como estimaciones nacionales, ni los modelos de mediación estadística como demostración de una cadena causal universal.

Metodología

Se realizó una revisión narrativa crítica, de alcance documental y orientación aplicada.

El material temático inicial se amplió mediante búsquedas dirigidas en registros académicos y publicaciones originales disponibles; se verificaron identidad

bibliográfica y correspondencia de las fuentes con las afirmaciones. La búsqueda complementaria se cerró el 5 de octubre de 2026 y conservó trabajos fundacionales cuando eran necesarios para interpretar la evidencia reciente.

Se consultaron registros de Europe PMC/PubMed, metadatos DOI y páginas de revistas u organismos pertinentes. Se incluyeron publicaciones con relación directa con la pregunta y datos o argumentos interpretables; se excluyeron duplicados bibliográficos, referencias que no correspondían al contenido atribuido y trabajos ajenos al objeto. No se declararon búsquedas en bases de suscripción no consultadas ni un proceso exhaustivo de revisión sistemática.

La selección fue intencional y se utilizó una matriz de extracción para ordenar diseño, población u objeto, resultados, medida y limitaciones. El análisis fue comparativo y temático; los resultados cuantitativos se conservaron en su contexto y las propuestas se diferenciaron de hallazgos empíricos. Las tablas y gráficos se elaboraron con información publicada, sin crear participantes, observaciones o estimaciones de efecto propias.

La revisión utilizó fuentes documentales públicas y no intervino sobre personas ni accedió a registros individuales identificables. No se atribuye una aprobación ética inexistente. Se mantuvo trazabilidad mediante DOI o URL y se realizó una comprobación de correspondencia entre citas y referencias, junto con revisión de coherencia de cifras y elementos visuales.

La unidad de análisis fue la publicación y, cuando correspondió, cada estudio diferenciado dentro de ella. Se separaron investigaciones primarias, síntesis de evidencia y documentos institucionales; estos últimos sirvieron para examinar la implementación organizacional, no para reemplazar estimaciones epidemiológicas. Las búsquedas complementarias combinaron technostress, telepressure, psychological

detachment, work connectivity, after-hours y employee, junto con revisión, cohorte e intervención.

La extracción distinguió exposición objetiva o declarada, frecuencia de contacto, urgencia percibida, duración del seguimiento y desenlace. Los tamaños de muestra de estudios independientes se conservaron por separado; tampoco se sumaron participantes de revisiones que podían compartir artículos originales. Para valorar transferibilidad se consideraron ocupación, país, teletrabajo forzado durante la pandemia y posibilidades efectivas de decidir sobre el horario.

El examen crítico se centró en temporalidad, sesgo de autoinforme, selección de trabajadores digitalizados, ajuste por carga laboral y posible solapamiento conceptual entre exposición y resultado. No se asignó una puntuación global de calidad sin aplicar un instrumento completo; las limitaciones se explicaron por diseño. Los coeficientes de mediación se interpretaron como compatibilidad estadística con un mecanismo y no como identificación experimental de causalidad.

Los gráficos representan muestras publicadas, un efecto estandarizado de intervención y proporciones de una encuesta institucional. Las proporciones observadas en empresas con y sin políticas no se trataron como riesgos relativos ajustados ni como eficacia causal. El programa preventivo constituye una propuesta derivada de la síntesis, cuyo desempeño debe evaluarse mediante implementación prospectiva.

Resultados

La hiperconectividad representa una de las expresiones más visibles de la digitalización del trabajo. Los dispositivos móviles han eliminado parcialmente las fronteras físicas y temporales que tradicionalmente delimitaban el espacio laboral. (1)

Un trabajador puede finalizar formalmente su jornada a las 17:00 horas y, sin embargo, continuar expuesto a estímulos laborales mediante mensajes, correos o plataformas

corporativas. Desde una perspectiva organizacional, esta situación puede parecer una extensión mínima de la jornada; acumulativamente, puede representar una importante reducción del tiempo destinado a recuperación. (1)

Eurofound ha documentado que las tecnologías digitales permiten trabajar prácticamente en cualquier momento y lugar. Sus investigaciones encontraron que los trabajadores remotos presentan una mayor probabilidad de superar determinados límites de tiempo de trabajo, tener descansos insuficientes y realizar actividades laborales durante su tiempo libre. (12)

Por tanto, la hiperconectividad debe analizarse como un fenómeno multidimensional. Puede incluir; disponibilidad permanente; comunicación laboral fuera de horario; respuesta inmediata a mensajes; reuniones virtuales excesivas; vigilancia digital; múltiples plataformas simultáneas; sobrecarga de información; interrupciones constantes; dificultad para establecer límites entre trabajo y vida personal; prolongación no formalizada de la jornada. (1)

La investigación contemporánea sobre technostress identifica especialmente la tecno-sobrecarga y la tecno-invasión como factores relacionados con resultados adversos para el bienestar. Una revisión sistemática de estudios ocupacionales encontró asociaciones consistentes entre diferentes estresores tecnológicos y resultados negativos de salud y trabajo. (1)

El technostress puede conceptualizarse como una respuesta de estrés relacionada con las demandas, características o consecuencias del uso de tecnologías digitales. Aunque la tecnología no constituye por sí misma un factor perjudicial, determinadas condiciones de utilización pueden generar demandas psicológicas que superan los recursos disponibles del trabajador. (13)

Entre los principales componentes descritos en la literatura se encuentran. (13)

Tecno-sobrecarga: ocurre cuando las tecnologías facilitan o generan la realización de una cantidad excesiva de tareas en períodos reducidos. (13)

La tabla 1 organiza exposición digital, mecanismos y desenlaces, con indicación del alcance de cada componente y de las fuentes que sustentan su interpretación.

Tabla 1

Exposición digital, mecanismos y desenlaces

Dimensión	Manifestación evaluable	Alcance de la evidencia
Telepresión	Urgencia por responder	Distinguir percepción y frecuencia (5,6)
Invasión	Demandas fuera de jornada	Examinar autonomía y límites (1,14)
Recuperación	Desapego y control del ocio	No equivale a diagnóstico psiquiátrico (8,9)
Agotamiento	Desgaste emocional	Considerar carga y conflicto familiar (15,16)

Fuente: Síntesis crítica de las fuentes citadas.

Tecno-invasión: se produce cuando la tecnología invade espacios tradicionalmente considerados personales, extendiendo las demandas laborales hacia períodos de descanso. (13)

Tecno-complejidad: aparece cuando los sistemas tecnológicos requieren competencias que el trabajador considera insuficientes o cuando la multiplicidad de herramientas incrementa la dificultad de realizar las actividades. (13)

Tecno-inseguridad: se relaciona con el temor de que los cambios tecnológicos afecten la estabilidad laboral o exijan permanentemente nuevas competencias. (13)

Tecno-incertidumbre: aparece cuando las herramientas y procesos tecnológicos cambian constantemente, obligando al trabajador a adaptarse de manera continua. (13)

Esto permite interpretar la hiperconectividad como una posible manifestación específica de la tecno-invasión: la tecnología deja de ser únicamente una herramienta de trabajo y se convierte en un mecanismo mediante el cual las demandas laborales penetran en espacios personales. (13)

Uno de los mecanismos fundamentales para comprender el impacto de la hiperconectividad es la desconexión psicológica. (8)

La comparación de estudios primarios permite observar que la evidencia no procede de una única población. Barber y colaboradores estudiaron dos muestras de 254 y 409 trabajadores; Hu y colaboradores analizaron 308 empleados del comercio, mientras que Wang y colaboradores siguieron a 82 empleados mediante diarios. Ragu-Nathan y colaboradores desarrollaron un modelo con 608 usuarios de tecnologías; estos diseños aportan preguntas distintas sobre medición, asociaciones y variación cotidiana. (5,15,1,8)

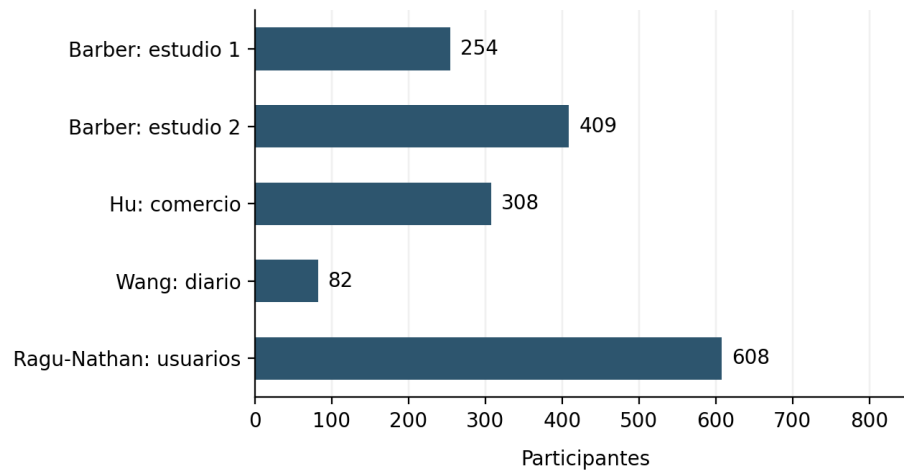
Los resultados de Molino y colaboradores deben situarse en el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria. Sus dos estudios incluyeron 878 y 749 participantes y examinaron propiedades psicométricas y relaciones con conflicto trabajo-familia; no prueban que toda modalidad de teletrabajo produzca el mismo deterioro. La selección de personas capaces de responder encuestas digitales puede infrarrepresentar empleos con menor autonomía o competencia tecnológica. (14,17)

La revisión de Borle y colaboradores reunió 21 artículos y señaló predominio de sobrecarga e invasión tecnológica entre las dimensiones estudiadas. Su advertencia sobre el solapamiento entre medidas es relevante: preguntar simultáneamente por sentirse sobrecargado debido a la tecnología y por sentirse agotado puede inflar asociaciones. Una evaluación preventiva debe combinar cuestionarios con información sobre organización de turnos, dotación y volumen de tareas. (13)

El gráfico 1 presenta tamaño de muestras en investigaciones primarias seleccionadas. Se conserva la unidad y el contexto de los datos para distinguir la descripción publicada de las implicaciones propuestas.

Gráfico 1

Tamaño de muestras en investigaciones primarias seleccionadas



Fuente: elaboración propia. Datos de (5,15,8,1). Muestras separadas; el tamaño no indica calidad o prevalencia.

La comparación permite dimensionar investigaciones concretas sin ordenar su calidad por tamaño. El diario de menor muestra observa variación dentro de personas, mientras que los cuestionarios amplios describen relaciones entre participantes; ambos aportes deben valorarse según su pregunta. Por ello, no se calcula una prevalencia conjunta ni se suman los casos como una cohorte única.

Desconectarse psicológicamente significa dejar de pensar temporalmente en las responsabilidades laborales durante los períodos destinados al descanso. No necesariamente implica abandonar físicamente el lugar de trabajo; supone, principalmente, que la persona pueda reducir la activación cognitiva asociada con sus responsabilidades laborales. (8)

Cuando el trabajador recibe mensajes o piensa constantemente en tareas pendientes, el período formalmente destinado al descanso puede no producir una recuperación adecuada. (8)

La investigación sobre conectividad fuera del horario laboral ha demostrado precisamente esta relación. Wang et al. encontraron que la conectividad laboral diaria

fuera de horario se relacionó positivamente con el conflicto entre trabajo y ocio, mientras que la desconexión psicológica desempeñó un papel mediador. (8)

De forma similar, Hu et al. encontraron que la conectividad laboral fuera del horario se relacionaba con mayor agotamiento emocional y que la desconexión psicológica constituía un mecanismo relevante en dicha relación. (8)

Esto significa que el problema no depende exclusivamente del número de mensajes recibidos. También importa el efecto cognitivo que produce la expectativa de estar disponible. (8)

La presión de respuesta laboral constituye otro componente crítico. (5)

Algunos trabajadores pueden sentir que deben responder inmediatamente a los mensajes para demostrar compromiso, responsabilidad o productividad. Esta presión puede surgir incluso cuando no existe una orden explícita de contestar. (5)

Barber et al. analizaron el concepto de workplace telepressure, entendido como la preocupación y urgencia por responder rápidamente a comunicaciones laborales. Sus investigaciones encontraron una asociación negativa con la satisfacción respecto al equilibrio entre trabajo y vida personal, además de un papel relevante de las experiencias de recuperación psicológica. (5)

La tabla 2 organiza diseños y límites de inferencia, con indicación del alcance de cada componente y de las fuentes que sustentan su interpretación.

Tabla 2

Diseños y límites de inferencia

Diseño	Aporte	Precaución
Transversal	Describe asociaciones	Temporalidad y autoinforme (15,1)
Diario	Examina variación cotidiana	Días no son participantes independientes (8,7)
Longitudinal	Orden temporal y cambios	Persisten factores variables de confusión (11,18)

Diseño	Aporte	Precaución
Metaanálisis de intervención	Estima cambio en desapego	No demuestra reducción de trastornos (10)

Fuente: Elaboración propia basada en las publicaciones citadas.

Por otra parte, investigaciones previas han relacionado la telepresión con indicadores como agotamiento, problemas de sueño y absentismo. (5)

Desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, la presión de respuesta puede convertirse en un factor psicosocial cuando; existe expectativa de disponibilidad permanente; se penaliza directa o indirectamente la falta de respuesta; no se respetan períodos de descanso; las comunicaciones laborales son frecuentes fuera del horario; se utilizan múltiples canales simultáneamente; los trabajadores desconocen claramente cuándo deben estar disponibles. (5)

La exposición constante a demandas laborales puede contribuir a un estado de agotamiento emocional cuando los períodos de recuperación resultan insuficientes. (15)

El agotamiento emocional constituye uno de los componentes tradicionalmente relacionados con el burnout. Aunque la hiperconectividad no debe considerarse por sí sola como causa suficiente del burnout, puede actuar como un factor de riesgo dentro de un conjunto más amplio de condiciones organizacionales. (15)

Entre estas condiciones pueden coexistir; elevada carga de trabajo; escaso control sobre los horarios; presión temporal; falta de personal; expectativas de productividad excesivas; comunicación permanente; falta de reconocimiento; insuficiente autonomía; conflictos trabajo-familia. (15)

Por ello, atribuir el deterioro de la salud mental exclusivamente a la capacidad individual para gestionar dispositivos digitales sería insuficiente. La prevención debe considerar el contexto organizacional. (15)

La evidencia sobre intervención es más limitada que la dedicada a describir asociaciones. El metaanálisis de Karabinski y colaboradores integró 30 estudios, 34 intervenciones y 3.725 participantes, con un efecto promedio positivo sobre desapego de $d = 0,36$. Este resultado se refiere al desapego medido en los estudios y no equivale a una reducción del 36% del agotamiento, de la depresión o de la incapacidad laboral. (10)

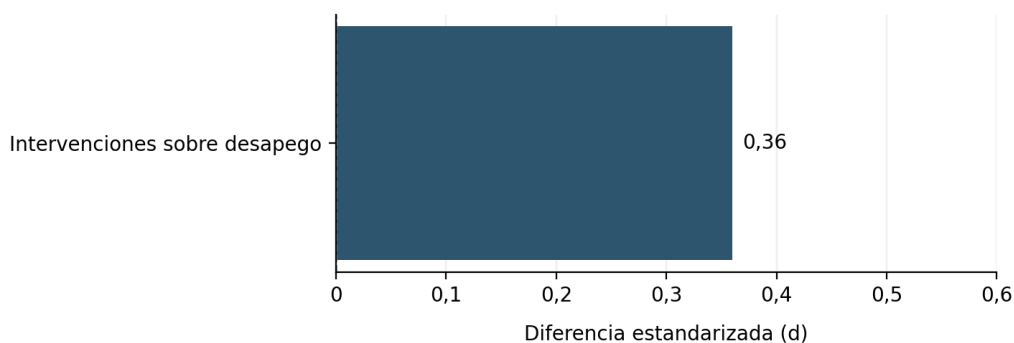
La síntesis multinivel de Bottaro y colaboradores encontró una asociación negativa entre tecnoestrés y ajuste trabajo-vida en siete estudios. Su efecto estandarizado, $d = -0,41$, no es directamente comparable con el efecto de una intervención sobre desapego; cambian el diseño, el constructo y el sentido del contraste. La lectura conjunta respalda la relevancia del problema, pero no permite calcular cuántos trastornos evitaría una política concreta. (19)

Las revisiones sobre trabajo digital fuera de horario reconocen tanto conflicto como enriquecimiento entre ámbitos. La posibilidad de organizar tareas con flexibilidad puede aportar recursos, mientras que la obligación permanente de responder consume tiempo y atención. Los estudios sobre conducta proactiva y reactiva, control laboral y compromiso muestran que la voluntariedad debe examinarse junto con las condiciones que permiten ejercerla. (20,21,22,3,23)

El gráfico 2 presenta efecto promedio de intervenciones sobre desapego psicológico. Se conserva la unidad y el contexto de los datos para distinguir la descripción publicada de las implicaciones propuestas.

Gráfico 2

Efecto promedio de intervenciones sobre desapego psicológico



Fuente: elaboración propia. (10): 30 estudios y 34 intervenciones, $N = 3.725$. Estimación puntual publicada; no es un porcentaje de reducción de enfermedad.

El efecto estandarizado resume cambios sobre una medida de recuperación. Su interpretación depende de instrumentos, duración y contexto de intervención; no ofrece una probabilidad individual de beneficio ni identifica un componente único responsable. El resultado apoya evaluar acciones sobre desapego, manteniendo separados desenlaces clínicos que no fueron equivalentes en los estudios.

La OMS recomienda intervenciones organizacionales para prevenir riesgos para la salud mental y destaca la necesidad de abordar las condiciones de trabajo que pueden contribuir al deterioro psicológico. (2)

La hiperconectividad también puede modificar las fronteras entre las responsabilidades laborales y familiares. (23)

Cuando las comunicaciones laborales ingresan de manera frecuente en momentos destinados a actividades personales, familiares o sociales, pueden aparecer conflictos de roles. (23)

La investigación sobre conectividad fuera de horario muestra una relación con el conflicto trabajo-vida. Wang et al. encontraron que la conectividad laboral fuera del horario se relacionaba con mayores niveles de conflicto entre trabajo y ocio, mientras que la desconexión psicológica actuaba como mecanismo explicativo. (23)

Además, el fenómeno puede generar un efecto acumulativo. Una notificación aislada probablemente tenga un impacto reducido; sin embargo, múltiples interrupciones durante una noche, fin de semana o período vacacional pueden reducir la percepción de recuperación. (23)

La problemática también puede extenderse a la familia. Cuando el trabajador continúa atendiendo asuntos laborales durante períodos familiares, disminuye la disponibilidad psicológica para las relaciones interpersonales y aumenta la posibilidad de conflictos. (23)

El descanso constituye un elemento esencial para la recuperación física y psicológica. (10)

La exposición constante a estímulos laborales puede mantener activados procesos cognitivos relacionados con planificación, preocupación, resolución de problemas y anticipación de tareas. (10)

La tabla 3 organiza componentes de una política operativa, con indicación del alcance de cada componente y de las fuentes que sustentan su interpretación.

Tabla 3

Componentes de una política operativa

Componente	Decisión propuesta	Comprobación
Disponibilidad	Definir horarios y guardias	Cobertura real por tipo de contrato
Contactos	Acordar urgencia y escalamiento	Motivo y frecuencia de excepciones
Carga	Ajustar tareas a tiempo disponible	Horas y trabajo pendiente
Liderazgo	Evitar expectativas contradictorias	Prácticas y percepción del equipo

Fuente: Propuesta propia sustentada en (2,12,24,25,26); no evaluada experimentalmente.

La tecnología móvil puede intensificar este proceso debido a la presencia permanente de notificaciones. (10)

El problema adquiere especial relevancia cuando las comunicaciones se producen durante la noche. Aunque un mensaje no requiera una respuesta inmediata, su lectura puede reactivar pensamientos laborales y dificultar la transición hacia el descanso. (10)

Por esta razón, la desconexión digital no debería limitarse a una recomendación individual como “no revisar el teléfono”. Requiere políticas organizacionales capaces de reducir las causas estructurales de la disponibilidad permanente. (10)

El concepto de derecho a la desconexión surge como respuesta a la dificultad de delimitar los tiempos laborales en entornos digitalizados. (12)

Eurofound señala que el desarrollo de tecnologías digitales ha facilitado que las personas trabajen en cualquier momento y lugar, generando simultáneamente beneficios y riesgos. Sus investigaciones muestran que la existencia de políticas de desconexión puede asociarse con mejores resultados de equilibrio trabajo-vida, aunque una política por sí sola no garantiza la desaparición del problema. (12)

La encuesta de Eurofound permite comparar indicadores declarados por personas empleadas en empresas con y sin políticas de desconexión. El equilibrio trabajo-vida favorable fue de 92% frente a 80%; el estrés o ansiedad reportado fue de 28% frente a 38%. Son comparaciones observacionales en sectores seleccionados de cuatro países europeos, no estimaciones experimentales ni prevalencias ecuatorianas. (12)

La existencia formal de una política no garantiza su aplicación. La investigación sobre prácticas empresariales señala la necesidad de traducirla en acuerdos operativos; desde la prevención, interesa comprobar quién recibe excepciones, si se compensan las guardias y si los responsables respetan los tiempos pactados. La evaluación debe investigar prácticas reales y no limitarse a registrar la publicación de una circular. (24)

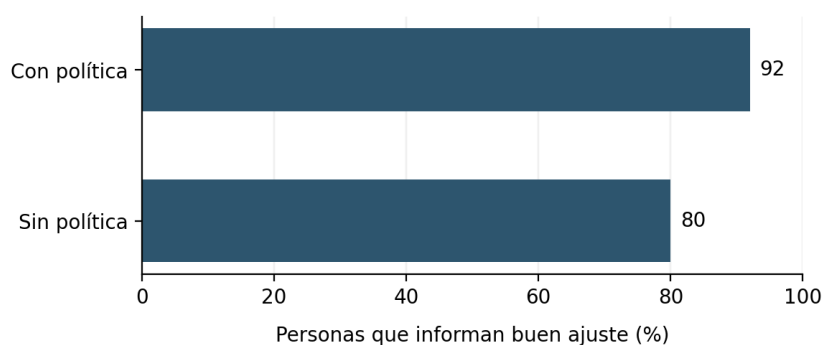
Los trabajos sobre liderazgo y apoyo del supervisor aportan una dimensión modificable del contexto. Girardi y colaboradores examinaron autoinformes, cortisol capilar y

valoraciones del médico ocupacional; los resultados fueron matizados y no uniformes entre indicadores. No existe fundamento para convertir el cortisol en una prueba individual de hiperconectividad, ni para concluir que una asociación psicológica exige necesariamente una alteración biológica detectable. (25,27)

El gráfico 3 presenta equilibrio trabajo-vida declarado según política de desconexión. Se conserva la unidad y el contexto de los datos para distinguir la descripción publicada de las implicaciones propuestas.

Gráfico 3

Equilibrio trabajo-vida declarado según política de desconexión



Fuente: elaboración propia. Eurofound (12). Encuesta observacional en cuatro países; comparación sin atribución causal.

La diferencia observada puede reflejar tanto políticas como otras condiciones empresariales relacionadas con autonomía y organización. No se infiere que introducir una política produzca automáticamente doce puntos de mejoría; para evaluar un efecto sería necesario considerar comparabilidad inicial, implementación y cambios simultáneos. El dato sirve como referencia descriptiva para formular preguntas preventivas.

Esto es importante porque una organización podría disponer formalmente de una política de desconexión mientras mantiene cargas laborales incompatibles con la jornada contractual. (12)

Una verdadera estrategia debería considerar; Primero, definir claramente el horario de disponibilidad; Segundo, evitar comunicaciones rutinarias fuera de la jornada; Tercero, establecer protocolos para situaciones realmente urgentes. (12)

Cuarto, evitar que responder fuera de horario se convierta en criterio informal de evaluación del desempeño. (12)

Quinto, revisar las cargas de trabajo; Sexto, capacitar a directivos y trabajadores; Séptimo, evaluar periódicamente los riesgos psicosociales. (12)

Eurofound ha advertido precisamente que las políticas de desconexión necesitan acompañarse de sensibilización, capacitación, análisis de las causas de la hiperconexión y mecanismos efectivos para limitar la comunicación fuera del horario. (12)

La prevención debe desarrollarse mediante una estrategia jerárquica que considere tanto medidas organizacionales como individuales. (2)

Las organizaciones deberían establecer políticas claras sobre; horarios de disponibilidad; uso del correo electrónico; mensajería instantánea; reuniones virtuales; comunicaciones durante vacaciones; emergencias laborales; tiempos de descanso; trabajo remoto; gestión de dispositivos corporativos; La organización debe evitar que la desconexión dependa exclusivamente de la voluntad individual. (2)

Una de las medidas más importantes consiste en evaluar si la carga asignada puede completarse razonablemente dentro de la jornada contractual. (2)

La tabla 4 organiza matriz de seguimiento preventivo, con indicación del alcance de cada componente y de las fuentes que sustentan su interpretación.

Tabla 4

Matriz de seguimiento preventivo

Objeto	Indicador propuesto	Interpretación
Exposición	Contactos y exigencia de respuesta	No vigilar contenido personal
Recuperación	Desapego y control del tiempo	Conservar instrumentos y períodos

Objeto	Indicador propuesto	Interpretación
Bienestar	Agotamiento y funcionamiento	Derivación clínica cuando corresponda
Equidad	Cobertura de contratistas y turnos	Examinar distribución de cargas

Fuente: Propuesta propia con base en (28,19,17,13). No se fijan umbrales clínicos nuevos.

Eurofound ha encontrado que una proporción significativa de trabajadores realiza horas adicionales para completar tareas que no pudieron terminar durante su jornada. (12)

Por ello, prohibir los correos fuera de horario sin modificar la carga laboral puede trasladar el problema hacia otros mecanismos de extensión del trabajo. (2)

Los directivos y supervisores tienen una influencia significativa sobre la cultura de disponibilidad; Deben recibir formación sobre; riesgos psicosociales; salud mental; gestión de equipos digitales; desconexión; comunicación efectiva; prevención del burnout; planificación de tareas. (2)

La hiperconectividad debería incorporarse a las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante indicadores como; frecuencia de comunicaciones fuera de horario; horas adicionales; presión percibida de respuesta; interrupciones durante descansos; dificultad para desconectarse; agotamiento emocional; conflicto trabajo-familia; alteraciones del descanso. (2)

La OMS destaca la importancia de la participación significativa de los trabajadores y sus representantes en las medidas relacionadas con salud mental laboral. (2)

Por tanto, las políticas de desconexión deberían diseñarse con participación de los trabajadores y considerando las características específicas de cada puesto. (2)

La vigilancia preventiva debe evaluar demandas, recuperación y consecuencias sin transformarse en control invasivo de la vida privada. El análisis sobre derechos de los datos laborales advierte límites de la protección existente y propone gobernanza centrada en trabajadores; una organización no debería justificar la lectura de mensajes

personales o la supervisión domiciliaria continua como requisito para ofrecer desconexión. (28)

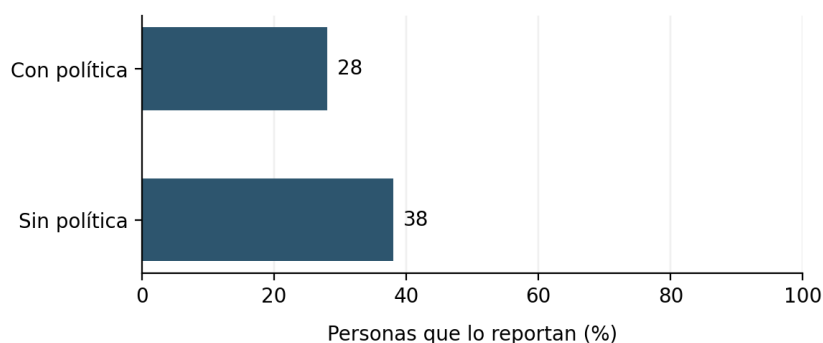
El programa propuesto articula diagnóstico de disponibilidad, rediseño de tareas, reglas de contacto, formación directiva y seguimiento. Las recomendaciones de la OMS sitúan las intervenciones organizacionales y la preparación de responsables dentro de la protección de la salud mental laboral; su adaptación exige participación y accesibilidad, además de apoyos individuales cuando sean necesarios. (2)

La evaluación del programa requiere conservar resultados diferenciados. Una reducción de mensajes nocturnos puede coexistir con igual carga total, desplazada a otro momento; un aumento inicial de consultas psicológicas puede reflejar mejor acceso y menor estigma. Por ello, el cumplimiento operativo, el descanso, el bienestar y los efectos no deseados deben observarse simultáneamente, sin interpretar un único indicador como prueba suficiente de éxito.

El gráfico 4 presenta estrés o ansiedad declarados según política de desconexión. Se conserva la unidad y el contexto de los datos para distinguir la descripción publicada de las implicaciones propuestas.

Gráfico 4

Estrés o ansiedad declarados según política de desconexión



Fuente: elaboración propia. Eurofound (12). Problemas declarados en los doce meses previos; no son diagnósticos ni datos ecuatorianos.

El indicador recoge problemas declarados y no una evaluación diagnóstica independiente. Las diferencias entre grupos deben interpretarse con sus condiciones de

trabajo y selección; tampoco permiten atribuir todos los síntomas a contacto digital. La evaluación organizacional propuesta necesita combinar percepción, exposición y acceso a apoyo, con protección de la confidencialidad.

Discusión

La evidencia revisada permite identificar que la digitalización no constituye intrínsecamente un riesgo para la salud mental. Las tecnologías pueden aumentar la autonomía, facilitar el acceso a información y permitir modalidades flexibles de trabajo. El problema aparece cuando la flexibilidad se transforma en disponibilidad permanente. (13)

La hiperconectividad representa, por tanto, una interacción entre tecnología y organización del trabajo. (13)

Asimismo, estudios específicos sobre conectividad fuera de horario han identificado mecanismos psicológicos que ayudan a explicar por qué la comunicación laboral durante períodos de descanso puede resultar problemática. La dificultad para desconectarse psicológicamente constituye uno de los mecanismos centrales. (13)

Sin embargo, debe evitarse una interpretación determinista. No toda conexión fuera del horario laboral genera necesariamente deterioro psicológico. Algunos trabajadores pueden experimentar la flexibilidad digital como un recurso que les permite organizar mejor sus responsabilidades. El efecto puede depender del grado de autonomía, frecuencia de las comunicaciones, tipo de trabajo, preferencias individuales de segmentación y cultura organizacional. (13)

Precisamente por ello, la prevención debe orientarse a identificar las condiciones bajo las cuales la tecnología deja de funcionar como recurso y comienza a convertirse en una demanda laboral excesiva. (13)

La investigación reciente también sugiere que el establecimiento formal de políticas de desconexión debe complementarse con otras medidas. Eurofound encontró diferencias favorables en indicadores de satisfacción y equilibrio trabajo-vida en empresas con políticas de desconexión, pero también señaló que dichas políticas requieren medidas complementarias. (12)

En consecuencia, la desconexión digital debería incorporarse a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo como un componente de prevención de riesgos psicosociales. (13)

El principal aporte de la revisión es situar la desconexión en la organización del trabajo y en la posibilidad de recuperación. La tecnología facilita comunicaciones, pero las expectativas de respuesta dependen de decisiones jerárquicas, procesos productivos y formas de evaluación. La definición preventiva debe identificar esa relación, evitando responsabilizar exclusivamente a quien no logra apagar un dispositivo cuando su continuidad laboral parece depender de permanecer disponible. (1,6)

Una asociación transversal entre conectividad y agotamiento admite varias explicaciones. Las demandas digitales pueden reducir recuperación, pero trabajadores exhaustos también pueden tardar más en completar tareas y terminar conectándose fuera de horario. Un clima organizacional deteriorado puede producir ambas situaciones; los diarios y seguimientos mejoran el análisis temporal, aunque siguen requiriendo información sobre factores que cambian durante el período observado. (8,11,7)

El estudio prospectivo de Kaltenecker y colaboradores ofrece una advertencia frente a explicaciones biológicas simplificadas. Encontró asociaciones específicas entre tecnoestrés y cortisol capilar, sin reproducir una relación uniforme con agotamiento e inflamación; interpretar cualquier exposición digital como activación sostenida idéntica del estrés excedería esos resultados. Las mediciones biológicas son herramientas de

investigación y requieren contexto, temporalidad y control de factores de confusión.

(18)

La heterogeneidad no debe resolverse eliminando resultados favorables a la flexibilidad.

La investigación sobre nuevas formas de trabajo identificó asociaciones con mayor bienestar a través de distintos recursos, junto con diferencias entre componentes organizativos. Ello sugiere distinguir acceso útil a información y colegas de independencia temporal sin límites, y evaluar el paquete completo de condiciones laborales. (29)

El contexto pandémico constituye otra fuente de variación. El cierre de espacios de trabajo se acompañó de responsabilidades familiares, incertidumbre sanitaria y aprendizaje apresurado de plataformas; las revisiones de ese período describen exposiciones que no representan necesariamente el teletrabajo planificado. El estudio de Tedone permite contrastar relaciones en muestras previas y durante la pandemia, sin atribuir todas las diferencias a la localización doméstica del trabajo. (30,4)

La transferencia entre sectores requiere considerar tareas y continuidad del servicio. En emergencias, mantenimiento o atención internacional, el problema no se resuelve prohibiendo todo contacto; se necesitan guardias identificables, relevos y escalamiento. En ocupaciones sin continuidad crítica, normalizar respuestas nocturnas por conveniencia directiva carece de la misma justificación; ambos contextos deben analizarse con criterios de proporcionalidad y recuperación efectiva.

La carga objetiva y la expectativa subjetiva pueden divergir. Los estudios sobre conectividad e intención de abandonar el empleo, desempeño y comportamientos laborales amplían el panorama organizacional, pero tales resultados no constituyen diagnósticos de salud mental. Su inclusión ayuda a examinar consecuencias y

mecanismos, manteniendo la prioridad sanitaria sobre descanso, agotamiento y funcionamiento cotidiano. (31,22)

Una intervención que solo enseña autocontrol puede fracasar si la evaluación del desempeño recompensa la respuesta instantánea. La formación debe alcanzar a los mandos, al diseño de reuniones y a los sistemas de entrega; el aprendizaje y liderazgo digital pueden funcionar como recursos, aunque su utilidad depende de que no añadan nuevas obligaciones de capacitación fuera de jornada. (26)

Las diferencias individuales no autorizan a retirar protección a quienes prefieren integrar trabajo y vida personal. Las preferencias cambian con responsabilidades de cuidado, salud y etapa vital; además, la elección de una persona puede crear expectativas para el resto del equipo. Resulta más adecuado acordar períodos protegidos y flexibilidad explícita que interpretar toda respuesta voluntaria como consentimiento permanente. (15,8,3)

La investigación longitudinal sobre desapego y bienestar aporta una perspectiva más amplia que el recuento de mensajes. Recuperarse incluye disponer de atención para actividades elegidas y relaciones significativas, mientras que la rumiación puede mantenerse sin contacto tecnológico. Un programa debería preguntar por exigencias pendientes y claridad de prioridades, además de silenciar notificaciones. (9)

El seguimiento debe proteger confidencialidad y evitar represalias. Los resultados agregados pueden orientar cambios de procesos, pero los diagnósticos individuales corresponden a servicios competentes; no deben incorporarse a rankings de productividad. La gobernanza de datos debe definir finalidad, acceso y conservación, especialmente cuando se combinan cuestionarios, registros de sistemas y consultas ocupacionales. (28)

Para evaluar una implementación futura sería preferible comparar periodos equivalentes y, cuando resulte factible, equipos con implementación escalonada. Deben registrarse cambios de dotación, estacionalidad, carga y modalidades de trabajo; una mejoría antes-después sin comparación puede reflejar vacaciones, reducción de demanda o salida de trabajadores más afectados. La propuesta no establece una eficacia anticipada, sino condiciones para examinarla con mayor validez.

El efecto de una política puede distribuirse de manera desigual. Trabajadores temporales, contratistas o equipos con menor capacidad de negociación podrían continuar disponibles aunque el personal estable desconecte. La evaluación de cobertura debe incluir esas formas de empleo y canales informales; cerrar el correo institucional no elimina comunicaciones por mensajería privada ni instrucciones transmitidas por terceros.

Las limitaciones de la revisión incluyen selección narrativa, diversidad de definiciones y ausencia de una estimación combinada propia. Parte importante de la literatura utiliza autoinformes y muestras de conveniencia; los metaanálisis pueden compartir estudios y no se trataron como replicaciones independientes. La fortaleza consiste en contrastar mecanismos, diseños y medidas preventivas, haciendo explícita la distancia entre asociación, intervención y aplicación local.

Conclusiones

La hiperconectividad laboral constituye un fenómeno emergente asociado a la transformación digital de las organizaciones. Su principal característica es la extensión de la interacción laboral más allá de los límites tradicionales de tiempo y espacio. (2)

La evidencia científica revisada indica que la conectividad laboral fuera de horario puede relacionarse con menor desconexión psicológica, mayor conflicto entre trabajo y vida personal y mayor agotamiento emocional. (2)

El technostress, especialmente en sus dimensiones de sobrecarga e invasión tecnológica, representa otro factor relevante para comprender el impacto psicológico de la digitalización laboral. (2)

La desconexión digital debe comprenderse como una medida preventiva de salud ocupacional, no simplemente como una restricción al uso de teléfonos o plataformas. Su eficacia depende de que exista coherencia entre la política institucional, las cargas de trabajo, la organización de horarios y las expectativas de los supervisores. (2)

Las organizaciones deben avanzar desde una cultura de “estar siempre disponible” hacia una cultura basada en objetivos, planificación, autonomía responsable y respeto efectivo por los períodos de descanso. (2)

Finalmente, la prevención de los efectos negativos de la hiperconectividad requiere una intervención multidimensional que incluya evaluación de riesgos psicosociales, regulación de comunicaciones fuera de horario, capacitación de líderes, participación de los trabajadores, rediseño de cargas de trabajo y seguimiento de indicadores de salud mental. (2)

La transformación digital del trabajo no debería significar la desaparición de los límites entre vida laboral y personal. Por el contrario, el desafío contemporáneo consiste en aprovechar las ventajas de la tecnología sin trasladar sus costos psicológicos al trabajador. (2)

La evaluación de la desconexión debe comprobar si la organización reduce las exigencias de disponibilidad y mejora oportunidades de recuperación. La evidencia respalda intervenir sobre cargas, liderazgo y límites de contacto, pero no permite prometer una magnitud uniforme de reducción de trastornos mentales. El programa propuesto convierte esos componentes en decisiones observables, con participación de trabajadores, protección de datos y seguimiento de efectos previstos y no previstos.

Referencias bibliográficas

1. Ragu-Nathan TS, Tarafdar M, Ragu-Nathan BS, Tu Q. The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*. 2008;19(4):417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
2. World Health Organization. WHO guidelines on mental health at work. 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
3. Li L, Shi G, Zheng X. Differential Effects of Proactive and Reactive Work Connectivity Behavior After-Hours on Well-Being at Work: A Boundary Theory Perspective. *Behavioral sciences* (Basel, Switzerland). 2025;15(3):320. <https://doi.org/10.3390/bs15030320>
4. Tedone AM. Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic. *Occupational health science*. 2022;6(1):51-72. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00107-3>
5. Barber LK, Conlin AL, Santuzzi AM. Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2019;35(3):350-362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
6. Pfaffinger KF, Reif JAM, Spieß E. When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. *International journal of occupational safety and ergonomics* : JOSE. 2022;28(2):958-973. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1846376>
7. Van Laethem M, van Vianen AEM, Derks D. Daily Fluctuations in Smartphone Use, Psychological Detachment, and Work Engagement: The Role of Workplace

- Telepressure. *Frontiers in psychology*. 2018;9:1808.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01808>
8. Wang F, Zhang Z, Shi W. Relationship between daily work connectivity behavior after hours and work-leisure conflict: Role of psychological detachment and segmentation preference. *PsyCh journal*. 2023;12(2):250-262.
<https://doi.org/10.1002/pchj.625>
9. Blake H, Hassard J, Thomson L, Choo WH, Dulal-Arthur T, Karanika-Murray M, et al. Psychological detachment from work predicts mental wellbeing of working-age adults: Findings from the 'Wellbeing of the Workforce' (WoW) prospective longitudinal cohort study. *PloS one*. 2025;20(1):e0312673.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312673>
10. Karabinski T, Haun VC, Nübold A, Wendsche J, Wegge J. Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*. 2021;26(3):224-242.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000280>
11. Bernstrøm VH, Ingelsrud M, Nilsen W. The consequences of after-hours work: a fixed-effect study of burnout, pain, detachment and work-home conflict among Norwegian workers. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2025;51(1):38-47. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4198>
12. Eurofound. Right to disconnect: Implementation and impact at company level. 2023.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>
13. Borle P, Reichel K, Niebuhr F, Voelter-Mahlknecht S. How Are Techno-Stressors Associated with Mental Health and Work Outcomes? A Systematic Review of Occupational Exposure to Information and Communication Technologies within the

- Technostress Model. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(16):8673. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168673>
14. Molino M, Ingusci E, Signore F, Manuti A, Giancaspro ML, Russo V, et al. Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*. 2020;12(15):5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
15. Hu Y, Kuang T, Lu Y. The Effect of Work Connectivity Behavior After-Hours on Emotional Exhaustion: The Role of Psychological Detachment and Work-Family Segmentation Preference. *Sage Open*. 2024;14(3):21582440241281417. <https://doi.org/10.1177/21582440241281417>
16. Dong M, Zhang T, Li Y, Ren Z. The Effect of Work Connectivity Behavior After-Hours on Employee Psychological Distress: The Role of Leader Workaholism and Work-to-Family Conflict. *Frontiers in public health*. 2022;10:722679. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.722679>
17. Borle P, Reichel K, Voelter-Mahlknecht S. Is There a Sampling Bias in Research on Work-Related Technostress? A Systematic Review of Occupational Exposure to Technostress and the Role of Socioeconomic Position. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(4):2071. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042071>
18. Kaltenegger HC, Marques MD, Becker L, Rohleder N, Nowak D, Wright BJ, et al. Prospective associations of technostress at work, burnout symptoms, hair cortisol, and chronic low-grade inflammation. *Brain, behavior, and immunity*. 2024;117:320-329. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2024.01.222>

19. Bottaro R, De Giovanni K, Faraci P. The Extent to Which Technostress Is Related to Employees' Work-Life Fit: A Multilevel Meta-Analysis. *Workplace health & safety*. 2024;72(10):421-430. <https://doi.org/10.1177/21650799241264317>
20. Santos A, Roberto MS, Camilo C, Chambel MJ. Information and communication technologies-assisted after-hours work: A systematic literature review and meta-analysis of the relationships with work-family/life management variables. *Frontiers in psychology*. 2023;14:1101191. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1101191>
21. Chen L, Zhang S. The Dual Effects of Work Connectivity Behavior After-Hours on Employee Behaviors: Balancing Psychological Job Control and ICT Anxiety. *Behavioral sciences* (Basel, Switzerland). 2025;15(6):796. <https://doi.org/10.3390/bs15060796>
22. Fan C, Dong T, Wang J. Exploring the Impact of After-Hours Work Connectivity on Employee Performance: Insights from a Job Crafting Perspective. *Behavioral sciences* (Basel, Switzerland). 2024;14(11):1078. <https://doi.org/10.3390/bs14111078>
23. Yang Y, Yan R, Meng Y. Can't Disconnect Even After-Hours: How Work Connectivity Behavior After-Hours Affects Employees' Thriving at Work and Family. *Frontiers in psychology*. 2022;13:865776. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865776>
24. Eurofound. Right to disconnect: Exploring company practices. 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/right-disconnect-exploring-company-practices>
25. Girardi D, Rapisarda S, Arcucci E, Dal Corso L, Riedl R, Pivideri I, et al. Supervisor support and virtual leadership moderate the association between

- technostress creators and strain in remote work: Evidence based on hair cortisol and occupational physician's hetero-evaluations. *PloS one*. 2025;20(6):e0323385. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0323385>
26. Alkhayyal S, Bajaba S. Countering technostress in virtual work environments: The role of work-based learning and digital leadership in enhancing employee well-being. *Acta psychologica*. 2024;248:104377. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104377>
27. Mishra PK, Rašticová M. Role and Status of Biomarkers in Technostress Research: A Systematic Review. *Psychology research and behavior management*. 2024;17:1961-1972. <https://doi.org/10.2147/prbm.s446782>
28. Abraha H, . Navigating workers' data rights in the digital age. 2025. <https://doi.org/10.54394/MLUH5441>
29. Andrulli R, Gerards R. How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in human behavior*. 2023;139:107560. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107560>
30. Bahamondes-Rosado ME, Cerdá-Suárez LM, Dodero Ortiz de Zevallos GF, Espinosa-Cristia JF. Technostress at work during the COVID-19 lockdown phase (2020-2021): a systematic review of the literature. *Frontiers in psychology*. 2023;14:1173425. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1173425>
31. Rasulova D, Tanova C. The constant ping: Examining the effects of after-hours work connectivity on employee turnover intention. *Acta psychologica*. 2025;254:104789. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104789>