



Revista ASCE Magazine, Periodicidad: Trimestral Octubre-Diciembre, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2025 páginas 2427 - 2454

Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v4i4.535>

Recibido: 2025-11-07

Aceptado: 2025-11-17

Publicado: 2025-12-03

## Panóptico laboral, hiperconexión y derecho a la desconexión digital: Implicaciones para la vida e integridad personal en el marco del Art. 66 de la Constitución del Ecuador

## Labor panopticon, hyperconnection, and the right to digital disconnection: Implications for life and personal integrity under Article 66 of the Ecuadorian Constitution.

### Autores

Galo Iván Masabanda Analuiza<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-8437-0820>

[gi.masabanda@uta.edu.ec](mailto:gi.masabanda@uta.edu.ec)

Universidad Técnica de Ambato

Tungurahua-Ecuador

Jonathan Francisco Villalba Villalba<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0009-0005-5068-8215>

[jvillalba4155@uta.edu.ec](mailto:jvillalba4155@uta.edu.ec)

Universidad Técnica de Ambato

Tungurahua-Ecuador

Milton Andrés Villacis Espinosa<sup>3</sup>

<https://orcid.org/0009-0007-5726-9720>

[mvillacis9765@uta.edu.ec](mailto:mvillacis9765@uta.edu.ec)

Universidad Técnica de Ambato

Tungurahua-Ecuador

Rómulo Alejandro Salazar Almagro<sup>4</sup>

<https://orcid.org/0009-0009-9188-6102>

[rsalazar1057@uta.edu.ec](mailto:rsalazar1057@uta.edu.ec)

Universidad Técnica de Ambato

Tungurahua-Ecuador

María Juana Albancando Chalan<sup>5</sup>

<https://orcid.org/0009-0008-2791-882X>

[malbancando6753@uta.edu.ec](mailto:malbancando6753@uta.edu.ec)

Universidad Técnica de Ambato

Tungurahua-Ecuador

### Cómo citar

Masabanda Analuiza, G. I., Villalba Villalba, J. F., Villacis Espinosa, M. A., Salazar Almagro, R. A., & Albancando Chalan, M. J. (2025). Panóptico laboral, hiperconexión y derecho a la desconexión digital: Implicaciones para la vida e integridad personal en el marco del Art. 66 de la Constitución del Ecuador . *ASCE MAGAZINE*, 4(4), 2427–2454.



## Resumen

Este estudio examina el panóptico laboral digital, la hiperconectividad y sus intersecciones con el derecho a desconectarse y sus efectos en la vida personal e integridad bajo el marco constitucional ecuatoriano del Artículo 66. Investiga desde una perspectiva interdisciplinaria cómo la vigilancia tecnológica del trabajo remoto, la presión comunicacional y la disponibilidad constante reconfiguran nuevos sensores de poder que controlan el bienestar psicológico y social de los trabajadores, con un enfoque especial en el sector educativo. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología mixta. En la fase cuantitativa, se construyó un índice de panóptico digital de alta fiabilidad interna ( $\alpha = 0.88$ ) que se utilizó para describir los análisis estadísticos, pruebas t, ANOVAs y correlaciones que mostraron una mirada de vigilancia moderada. La fase cualitativa exploró análisis temáticos de agotamiento emocional, pérdida de agencia y el derecho no regulado al ocio. Los resultados confirman que la hiperconexión es un riesgo psicosocial emergente, lo que valida el planteamiento de la hipótesis del estudio y la necesidad de crear políticas institucionales y normativas que aseguren la desconexión digital. Este estudio aporta a la construcción de soluciones de sistemas complejos considerando la tecnología, el derecho, lo socio-laboral y la pedagogía; y a la transformación sistémica de la educación, aportando orientaciones que refuerzan el bienestar de los docentes y la ética institucional y la garantía de derechos en espacios de alta digitalización.

**Palabras clave:** Panoptismo digital; Hiperconexión laboral; Derecho a la desconexión; Vigilancia tecnológica; Riesgos psicosociales; Integridad personal; Transformación educativa..



---

## Abstract

This study examines the digital workplace panopticon, hyperconnectivity, and their intersections with the right to disconnect, focusing on their effects on personal life and individual integrity within the constitutional framework established by Article 66 in Ecuador. From an interdisciplinary perspective, it explores how technological surveillance in remote work, communication pressures, and expectations of constant availability shape new forms of power that influence workers' psychological and social well-being, with particular attention to the education sector. A mixed-methods approach was employed. In the quantitative phase, a digital panopticon index with strong internal reliability ( $\alpha = 0.88$ ) was developed and used to conduct descriptive analyses, t-tests, ANOVAs, and correlations, which revealed a moderate level of perceived surveillance. The qualitative phase involved a thematic analysis addressing emotional exhaustion, diminished personal agency, and the absence of regulatory protections for leisure time. Findings confirm that hyperconnectivity constitutes an emerging psychosocial risk, supporting the study's hypothesis and highlighting the need for institutional policies and regulatory frameworks that guarantee the right to digital disconnection. The study contributes to the development of complex systemic solutions by integrating technological, legal, sociolabor, and pedagogical dimensions, and it advances systemic transformation in education by offering guidance that strengthens teacher well-being, institutional ethics, and the protection of rights in highly digitalized environments.

**Keywords:** Digital panopticon; Work hyperconnectivity; Right to disconnect; Technological surveillance; Psychosocial risks; Personal integrity; Educational transformation.



## Introducción

Hoy en día, estamos hiperconectados profesionalmente debido a la conectividad constante facilitada por las tecnologías de la información y la comunicación, que van más allá de los límites del horario laboral y resultan en lo que se ha descrito como el panóptico laboral, la condición de vigilancia exobnoxiosa, ex-territorial y ex-temporal que autodisciplina y monitoriza de manera intrusiva la privacidad e integridad corporal de los trabajadores (Manokha, 2020). En respuesta, ha surgido el derecho a la desconexión digital Pansu, L.(2018), y la necesidad de acción legal y social en beneficio del bienestar de los empleados respecto a la invasión tecnológica en el trabajo ha sido bien establecida (Eurofound, 2022). En Ecuador, como señala Freedom House (2024), el artículo 66 de la Constitución, que garantiza el derecho fundamental a la integridad personal, así como la psicología y la personalidad constitucional constructiva, posiciona el derecho a desconectarse del trabajo y la tecnología dentro del marco constitucional protector.

La evidencia en cuestión nos permite afirmar que el derecho a la desconexión digital aún se encuentra en las etapas muy iniciales de desarrollo legal y, especialmente, de implementación práctica. A nivel comparativo, estudios de revisión indican que aunque países como Francia, España y Portugal han incorporado este derecho en su legislación laboral, su efectiva implementación está condicionada por culturas organizacionales que están fuertemente orientadas hacia la disponibilidad constante y métricas de rendimiento basadas en la presencia en línea (Hopkins, 2024).

En el caso de Francia, por ejemplo, se reconoce que, aunque fue uno de los primeros sistemas legales en establecer el derecho a desconectar, aún existen algunas resistencias empresariales y prácticas informales que presionan al empleado a responder a las comunicaciones fuera de su horario laboral, limitando así el verdadero alcance de la protección contra la hiperinconectividad.

Además, los informes de (Eurofound 2022) sobre el teletrabajo y el trabajo móvil relacionado con las TIC muestran que la expansión del trabajo remoto ha difuminado los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, aumentando las expectativas de disponibilidad continua y dificultando efectivamente el descanso.

Dentro de un contexto ecuatoriano, el debate legal sobre el derecho a la desconexión digital se ha ido profundizando, hasta cierto punto, en el pasado reciente. Utilizando el método Delphi, Valverde Torres y Andrade Salazar (2023) realizan un estudio cualitativo que involucra a once expertos en derecho laboral y ilustra una conclusión entre ellos, que indica la necesidad de reconocer este derecho para salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores, para lo cual se deberían proponer e implementar prolongadas protecciones legales. En paralelo, estudios sobre el fenómeno de la hiperinconectividad laboral en Ecuador indican que la disponibilidad constante a través de dispositivos digitales afecta el derecho al descanso y, en consecuencia, resulta en horas extra no pagadas y en la perpetuación del trabajo más allá de los límites formales de la relación laboral (Bravo Vintimilla & Pozo, 2023).

Los resultados de ambos estudios informan y amplían el artículo 66 de la constitución ecuatoriana en el sentido de que el fenómeno de la hiperinconectividad afecta no solo el derecho al descanso, sino también la integridad personal, la salud mental y el libre desarrollo de la personalidad. La literatura empírica reciente corrobora el impacto en el bienestar psicológico y subjetivo de las formas contemporáneas de vigilancia digital en el trabajo. Basado en una encuesta a más de 3,500 trabajadores canadienses, Glavin, Bierman y Schieman (2024) muestran que las percepciones de altos niveles de vigilancia electrónica están vinculadas a niveles más altos de angustia psicológica y niveles más bajos de satisfacción laboral, lo que se explica por presiones laborales elevadas, menor autonomía y percepciones de violación de la privacidad.

Estos hallazgos son coherentes con revisiones que advierten que la monitorización permanente con software de seguimiento, análisis de productividad o registro de interacciones digitales altera la experiencia laboral para ser una bajo constante escrutinio, incurriendo en riesgos acumulativos para la salud mental y la cohesión social dentro de las organizaciones. Desde una perspectiva de derechos fundamentales, este aumento del control digital crea un equilibrio con el derecho a la dignidad, la privacidad y la integridad personal, todos los cuales están protegidos bajo el artículo 66 de la Constitución ecuatoriana.

El proceso de digitalización no solo afecta los procesos de producción: también ha cruzado hacia la educación y la socialización temprana, moldeando a sujetos acostumbrados a la conexión constante. En educación, Bernal y Guarda (2020) señalan que la gestión de la información se ha convertido en un factor estratégico para guiar políticas educativas innovadoras, en situaciones de

creciente datafificación de los procesos escolares y la toma de decisiones. En la mismo sentido, Castillo Baño et al. (2024) enseñan que el uso intensivo de la tecnología digital en la educación para la ciudadanía promueve nuevas maneras de participación, pero también consolida prácticas de interacción mediadas por plataformas que normalizan la presencia en línea como condición de visibilidad social.

Conjuntamente, estudios recientes sobre adolescentes ecuatorianos muestran que el uso excesivo de redes sociales está asociado con ansiedad, estrés, menor rendimiento académico y problemas de autoestima (Rodríguez Vera et al., 2025; Bernal Parraga et al., 2025), subrayando cómo la hiperinconexión se instala, desde edades tempranas, como una característica estructural de la vida cotidiana. El contexto social hiperconectado se articula teóricamente con la metáfora panóptica propuesta por Bentham y luego reformulada por Foucault en el estudio de las sociedades disciplinarias. Aunque es una referencia clásica, su renovación en el contexto digital ha recibido muchas críticas. Manokha (2018) arguye que las tecnologías contemporáneas de vigilancia consienten un panopticismo “difuso”, es decir, la mera posibilidad de vigilancia, que incita la autodisciplina y la autocensura sin un observador visible, internalizando el control en los sujetos.

Por su parte, Hafermalz (2021) ha propuesto la noción de “exilio” como una metáfora complementaria, mediante la cual en organizaciones distribuidas y digitalizadas, el miedo a ser excluido, o invisible, con respecto al centro organizacional, obliga a los trabajadores a ser visibilizados constantemente a través de tecnologías digitales. Estas contribuciones ofrecen la posibilidad de entender cómo la vigilancia digital, sumada a la expectativa de estar constantemente disponible, crea un “panóptico laboral” en el que la autoexposición eterna y la hiperconectividad se convierten en condiciones implícitas de empleabilidad y retención laboral.

Para resumir, las referencias revisadas demuestran la coexistencia de tres procesos: (a) enfoques institucionales lentos, y, aun así, de alguna manera avanzados, sobre el derecho a la desconexión digital, y, aún, lagunas significativas de implementación en curso (Hopkins, 2024; Eurofound, 2022); (b) la consolidación de prácticas de hiperconexión digital y vigilancia en los lugares de trabajo, que son perjudiciales para la salud mental, la autonomía y el derecho al descanso (Glavin et al., 2024; Valverde Torres & Andrade Salazar, 2023; Bravo Vintimilla & Pozo, 2023); y (c) el auge de una cultura social y educativa que está profundamente interconectada y, por lo tanto, socializa activamente la constante exposición a las tecnologías digitales como normativa e

---

inevitable (Bernal & Guarda, 2020; Castillo Baño et al., 2024; Rodríguez Vera et al., 2025; Bernal Parraga et al., 2025).

Esta evidencia meticulosamente entrelazada, en el contexto ecuatoriano, permite por primera vez teorizar sobre los efectos del panopticismo laboral y la hiperconectividad en la vida privada de los trabajadores, la salud mental y la integridad personal, a la luz del marco legal, especialmente las disposiciones del artículo 66 de la Constitución. En el contexto de la formación ciudadana, los autores revisan la presencia de la tecnología en la educación y testifican que la presencia de plataformas digitales, redes y herramientas interactivas se ha convertido en un guardián clave en la socialización política y cívica. Esta mediación tecnológica no solo amplía las oportunidades de participación social, sino que también introduce una lógica de visibilidad constante, trazabilidad de la interacción y generación de huellas digitales que configuran espacios que son, de hecho, áreas de panopticismo tecnológico cuando se adaptan a otros entornos institucionales como el trabajo. Dentro de este marco, los ciudadanos se enmarcan en un paradigma donde la exposición constante y la disponibilidad son la norma.

Así, la ciudadanía se está construyendo cada vez más en entornos donde la exposición constante y la disponibilidad parecen ser la norma. El impacto psicosocial de esta cultura de conectividad es particularmente evidente en el uso de redes sociales, y en los adolescentes en particular. Parraga et al. (2025) demuestran que el uso extensivo de las redes sociales tiene efectos significativos en la autoestima de los jóvenes, lo que nos permite inferir que las interacciones constantes en espacios digitales no son neutrales, sino que tienen un impacto en la construcción de la identidad, la autopercepción y el bienestar emocional. Estos hallazgos también son significativos en la discusión sobre la hiperconectividad en el lugar de trabajo. Esto consiste en la presión constante para responder a mensajes, correos electrónicos o notificaciones fuera del horario laboral y conduce a un ciclo de sobreexposición, estrés y problemas de integridad persona.

La tecnología educativa, la gamificación y los recursos digitales interactivos han sido ampliamente documentados en la literatura reciente. Cosquillo Chida et al. (2025) explican cómo el uso de la tecnología digital en la enseñanza de las matemáticas fomenta el pensamiento lógico y las habilidades de resolución de problemas, mientras que García Carrillo et al. (2024) explican cómo la gamificación mejora el rendimiento de los alumnos de bajo rendimiento en matemáticas. Estos estudios atestiguan que los entornos digitales no solo mejoran la experiencia de aprendizaje, sino

que también mejoran el diseño de ambientes de aprendizaje con participación constante, retroalimentación inmediata sobre tareas y seguimiento detallado del rendimiento. Estas características son comunes en el lugar de trabajo y suelen asociarse con una vigilancia constante y un seguimiento de productividad en tiempo real. En la misma línea, hay una proliferación de estrategias de enseñanza que emplean recursos narrativos digitales y uso intensivo de plataformas tecnológicas. Sarango Lucas et al. (2025) analizan la narración digital como un recurso para fortalecer la comprensión lectora, mientras que Torres Illescas et al. (2024) estudian el desarrollo de la lectura en edades tempranas a través del uso de estrategias apoyadas por tecnología. Estos estudios muestran cómo los entornos digitales manipulan hábitos, rutinas y tiempos de compromiso, estableciendo el uso de dispositivos y plataformas a lo largo de la vida diaria desde una edad muy temprana, cultivando una conectividad permanente normalizada.

Un componente importante del análisis del panóptico digital y la hiperconexión es la llegada de la inteligencia artificial (IA) y plataformas educativas adaptativas. Villacreses Sarzoza et al. (2025) señala que la IA está transformando la escritura académica y creativa al permitir un apoyo personalizado y procesos de monitoreo inteligente. Al mismo tiempo, Padilla Chicaiza et al. (2025) describe cómo la IA facilita la personalización del aprendizaje de un segundo idioma a través de plataformas adaptativas. Jara Chiriboga et al. (2025) analizan la gamificación y el aprendizaje del inglés y destacan la contribución de sistemas digitales que registran, evalúan y proporcionan retroalimentación continua sobre el rendimiento de los estudiantes. De manera complementaria, Bernal Parraga et al. (2025) ilustran la influencia de la IA en el aprendizaje personalizado en la educación en inglés, especialmente la capacidad de los sistemas para modificar tareas, tiempos y contenidos según el progreso individual.

Aguilar Tinoco et al. (2024) consideran las implicaciones del marco UDL (Diseño Universal para el Aprendizaje) aumentado por tecnologías digitales como la provisión de enfoques personalizados y más inclusivos dentro de la enseñanza de las Ciencias Naturales desde el punto de vista de la educación inclusiva, mientras que Troya Santillán et al. (2024) se refieren a la necesidad de formación docente sobre el uso de tecnologías para asistir a estudiantes con algunas discapacidades educativas. Esto confirma que la digitalización y la IA ofrecen nuevos espacios para la personalización y la inclusión por un lado, mientras que por otro lado, plantean las cuestiones de la amplia recolección y procesamiento de datos sensibles y la intensificación de la exposición

digital de los individuos involucrados. El equilibrio entre las oportunidades educativas por un lado y la sobreregulación, vigilancia y dependencia tecnológica por el otro proporciona un marco conceptual para analizar desde el lugar de trabajo la triangulación de hiperconexión, panoptismo digital y el derecho a la desconexión como un acto de salvaguarda de la privacidad y la integridad personal, tal como se establece en la Constitución ecuatoriana, artículo 66.

El punto de cruce en esta investigación surge de los requisitos de trabajar hiperconectados bajo la vigilancia digital y la protección constitucional de la vida privada y la integridad personal en Ecuador. La pregunta entonces se convierte en: ¿Cómo, dentro de los límites del derecho a suprimir la desconexión digital, tal como lo establece la Constitución ecuatoriana en el Art. 66, puede la hiperconexión cada vez más creciente en el lugar de trabajo desconectar y proteger la vida privada y la integridad personal de los empleados?

Este es un tema importante, ya que aborda la creciente preocupación sobre la tecnología invasiva utilizada en el lugar de trabajo y se basa en el marco legal proporcionado en el Artículo 66, buscando un equilibrio en la regulación de la productividad y la dignidad humana.

Desde una perspectiva legal, el artículo 66 de la Constitución ecuatoriana incluye la protección de la integridad física, psíquica y moral, el derecho a la vida privada, a la educación y a descansar, entre otros (Freedom House, 2024). Junto con las teorías críticas sobre el panóptico laboral (Manokha, 2020) y la evidencia empírica sobre los efectos perjudiciales de la hiperconectividad (Eurofound, 2022; Glavin, 2024), hay amplias bases para apoyar el reconocimiento del derecho a desconectarse. La posición del gobierno ecuatoriano aún no ha creado regulaciones específicas sobre el tema y, con el creciente entorno digital, existe una necesidad urgente de formular un marco regulatorio que equilibre los avances tecnológicos con los derechos constitucionales.

### **Propósito del estudio.**

Analizar de qué manera el derecho a la desconexión digital puede ser un mecanismo protector del panóptico y la hiperconexión, preservando la vida y la integridad personal de los trabajadores en Ecuador de acuerdo con el Capítulo 66 de la Constitución.

### **Objetivo General.**



Analizar el alcance y contenido del artículo 66 respecto al derecho a desconectarse y en qué medida puede frenar la vigilancia digital en el lugar de trabajo.

Objetivos Específicos.

Definir y estudiar las prácticas actuales de hiperconectividad y vigilancia digital dentro de la fuerza laboral ecuatoriana.

Evaluar los impactos psicosociales de la hiperconectividad en el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar psicológico del trabajador.

Revisar y analizar los marcos y la jurisprudencia de otras jurisdicciones que regulan el derecho a la desconexión digital (por ejemplo, Francia, la UE).

Desarrollar marcos legales y políticas públicas en consonancia con el Artículo 66 para fomentar el derecho a la desconexión digital.

## Materiales y Métodos

El enfoque metodológico elegido es explicativo secuencial mixto: primero, se recopilan datos cuantitativos para trazar patrones generales de vigilancia digital y desconexión, y posteriormente, se recopilan datos cualitativos para analizar los significados subjetivos y las experiencias vividas de los individuos involucrados. Esta estrategia permite al investigador juxtaponer relaciones estadísticas e interpretaciones contextuales (Creswell & Plano Clark, 2017).

Este diseño fue elegido porque el fenómeno del panopticismo laboral y la hiperconexión digital está gobernado por dimensiones objetivas como frecuencia de monitoreo Castillo, R. E. (2023), número de dispositivos, tiempos de respuesta y subjetivas (percepción, trabajo emocional, límite personal). Estudios previos sobre desconexión digital han demostrado que la dependencia de metodologías mixtas proporciona una comprensión más integral del fenómeno (Altmaier et al., 2024) y captura matices cualitativos que es poco probable que una encuesta cuantitativa revele (Geber, 2025).



Para el componente cuantitativo, se utiliza un diseño correlacional transversal, con recolección de datos que ocurre en un solo punto en el tiempo, y para el componente cualitativo, se desarrolla un estudio fenomenológico con entrevistas semi-estructuradas. Este marco robusto facilita la triangulación y la fortaleza metodológica en respuesta a las críticas a enfoques unilaterales (Bagger, 2024).

**Población Objetivo:** Trabajadores de oficina, ya sean de tiempo completo, híbrido o remoto, en organizaciones tanto públicas como privadas en Ecuador, con al menos seis meses de experiencia profesional y que utilicen tecnologías de información y comunicación (correo electrónico, chats corporativos o software de monitoreo).

**Muestra Cuantitativa:** Se propone un tamaño de muestra de  $n = 300\text{--}350$  para lograr una potencia estadística óptima ( $\beta \geq 0.8$ ) y la capacidad de realizar regresión multivariante. Esto se realizará utilizando una estrategia de muestreo por conveniencia no probabilístico donde la muestra se estratificará por sector (industria, servicios, tecnología) y por trabajo remoto/híbrido/tiempo completo.

**Muestra Cualitativa:** De entre los encuestados, se seleccionarán de 20 a 25 individuos basados en muestreo intencional (criterios que involucren diversidad en edad, rango y niveles de vigilancia percibida) para asegurar un rango de experiencias subjetivas y diversidad.

**Justificación del tamaño de la muestra:** La muestra cuantitativa propuesta permitirá estimar relaciones estadísticamente significativas frente a una serie de variables utilizando análisis de regresión jerárquica. El tamaño de muestra cualitativa propuesto es apropiado para la saturación temática en guías de entrevistas centradas en el fenómeno de la desconexión y vigilancia (Guest, Bunce & Johnson, 2006).

Los criterios de inclusión serán: la provisión de consentimiento informado, uso regular de herramientas digitales en el lugar de trabajo y disposición para participar en entrevistas si son seleccionados. Se excluirá a los participantes con menos de seis meses de empleo o que no tengan un compromiso regular con las herramientas de monitoreo digital.



---

Se utilizaron las siguientes plataformas y herramientas para facilitar la recolección y análisis:

Gogogleforms y atlas.ti se utilizó para implementar encuestas cuantitativas en línea con patrones de salto lógico y escalas de Likert. La versión más reciente de NVivo se utilizó para la codificación temática de las entrevistas y análisis cualitativo inductivo.

Para sistemas de monitoreo digital con registros simulados: se siguieron pautas éticas para obtener consentimiento explícito para un período limitado de tiempo de software de monitoreo (por ejemplo, análisis de actividad temporal, uso de aplicaciones, registro de pulsaciones de teclas) para comparar la percepción y los datos reales. Extracción de huellas digitales utilizando scripts: se aplicaron algoritmos de extracción (Python/R) para analizar registros anonimizados bajo el marco de error “Marco de Error Total para Huellas Digitales (TED-ON)” (Sen et al., 2019). Zoom se utilizó para la gestión de entrevistas virtuales (y grabación segura) junto con herramientas de transcripción automática (que fueron corregidas manualmente). Estas herramientas ofrecen valiosas perspectivas sobre el concepto de un panóptico laboral no solo desde la percepción sino también desde huellas digitales efectivas y contextualizadas.

El procedimiento se desarrolló en etapas claramente delineadas:

Diseño del instrumento cuantitativo: adaptación de escalas validadas (por ejemplo, la escala SMMWC de Rahat & Nadeem, 2025) con una versión en español para el contexto ecuatoriano

Piloto de la encuesta: una prueba piloto con 30 participantes para ajustar la redacción, la consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach  $> 0.70$ ) y controles lógicos.

Administración de la encuesta: electrónica y en papel (para aquellos sin acceso constante), durante un período de cuatro semanas.

Análisis cuantitativo preliminar: evaluación de la consistencia, análisis descriptivo, correlaciones bivariadas y un modelo de regresión jerárquica.

Selección de entrevistados: basada en los resultados cuantitativos, se identifica un subgrupo para profundización cualitativa.



Entrevistas semiestructuradas: cada sesión de 60 a 90 minutos, grabadas, transcritas y codificadas en NVivo. Las entrevistas abordan las concepciones del derecho a la desconexión digital, estrategias personales, resistencia y el impacto en la vida y la integridad personal.

Integración de trazas digitales: paralelamente al proceso de entrevista, se obtienen datos de monitoreo del participante (con consentimiento) durante un período de dos semanas, garantizando el anonimato y la seguridad.

Triangulación e interpretación: después del análisis individual de cada componente, se entrelazan los datos cuantitativos, cualitativos y de trazas para crear un modelo explicativo integrado.

La cronología prevista abarca aproximadamente seis meses para cada fase: el diseño (1 mes), la recolección cuantitativa (1 mes), el análisis preliminar (0,5 mes), las entrevistas (1,5 mes), el análisis cualitativo y la triangulación (1 mes), y la redacción final (1 mes).

#### Estrategias y Herramientas para la Recolección de Datos en lo Cuantitativo.

Encuesta estructurada: escala de Likert (por ejemplo, escala SMMWC, escala de estrés laboral digital) y variables sociodemográficas.

La validación fue realizada a través de análisis factorial, tanto exploratorio como confirmatorio. Se validaron los índices de ajuste:  $CFI \geq 0,90$ ,  $RMSEA \leq 0,08$ . Se empleó la concordancia de Cronbach y la confiabilidad compuesta (CR) para el cálculo de confiabilidad, estableciendo como mínimo  $CR \geq 0,70$ .

#### Cualitativa

Entrevistas semiestructuradas guiadas por el tema: percepciones de vigilancia digital, estrategias de la desconexión, efectos sobre la vida personal y los límites normativos constitucionales. La guía se realizó por especialistas en seguridad digital y derecho laboral.

Datos de trazas digitales / monitoreo simulado. Se recopiló el uso de tiempo de pantalla, aplicaciones activas, respuestas a mensajes, logs de acceso, y se monitoreó durante un período controlado.

Se aplica anonimización y agregación para proteger la identidad.

La calidad del log se valida a través de evaluaciones de completitud y sincronización de marcas de tiempo, seguidas de detección de anomalías (basado en el marco TED-On para errores de trazas digitales) (Sen et al., 2019)

La sinergia de estos enfoques permite la conciliación de diferentes perspectivas y mejora la interpretación general.

#### Tratamiento de datos en lo Cuantitativo

Para la descripción de datos (medias, desviaciones estándar) y la construcción de tablas cruzadas se calcularon las correlaciones de Pearson y Spearman de acuerdo con la distribución de los datos.

Se llevaron a cabo pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk) y homocedasticidad.

Se realizó una regresión múltiple jerárquica para predecir el nivel de dificultad del derecho a desconectarse a partir de los predictores: frecuencia percibida de monitoreo, carga digital y cultura organizacional.

Modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para probar las relaciones entre vigilancia, hiperconectividad, agotamiento psicológico y desequilibrio entre trabajo y vida.

Se realizaron comparaciones de grupos (ANOVA o pruebas no paramétricas) basadas en la modalidad de trabajo (remoto, híbrido, presencial).

#### Cualitativa

Codificación abierta, axial y selectiva en NVivo para identificar categorías emergentes.

Análisis temático con un enfoque fenomenológico para capturar la experiencia del individuo bajo vigilancia digital.

El uso de memorandos analíticos para conectar categorías y la construcción de teoría fundamentada (Glaser & Strauss, 1967).

## Triangulación / Integración

Se utilizaron matrices de convergencia para contrastar resultados cuantitativos y cualitativos junto con datos de trazas.

Elaboración de un modelo interpretativo inclusivo que reconcilia la evidencia estadística con significados subjetivos y huellas dactilares.

Este enfoque integrador fortalece la robustez interpretativa y permite inferencias más válidas internamente.

Debido a la naturaleza sensible del estudio (monitoreo digital, límites personales y derechos constitucionales), se aplica un marco ético de manera rigurosa en pleno cumplimiento con los estándares internacionales. Se obtuvo aprobación del comité del grupo a analizar.

## Resultados

Hemos caracterizado el nivel de panoptismo digital que los participantes en esta investigación percibieron. El índice panóptico digital construido a partir del promedio de los ítems 6-15 obtuvo de los participantes una puntuación en el rango de 1.00 a 5.00 ( $M = 3.39$ ;  $DE = 0.84$ ). La internalidad de la fiabilidad fue alta ( $\alpha = 0.88$ ). Este efecto es concordante a los resultados de otros estudios sobre la digitalización del control laboral (Ball, 2021).

Lo que hemos determinado Gerding et a, 2022 ha indicado que otros elementos psicosociales pasan a ser parte del control por el hipercontrol y se ubican entre los comentarios que de un lado incrementar control sobre las personas. No hay por tanto diferencias dentro del índice. La digitalización del control es un fenómeno transversal (Califf et al., 2020).

Se presenta en la tabla 1 y el gráfico 1 los datos de un índice que ha sido el fundamento para la elaboración de este texto.

**Tabla 1.** Estadísticas Descriptivas del Índice Panóptico Digital. Fuente: Creación Propia.

Estadístico	Valor
Media	3,39
Mediana	3,50
Desviación estándar	0,84
Mínimo	1,00
Máximo	5,00
$\alpha$ de Cronbach	0,88

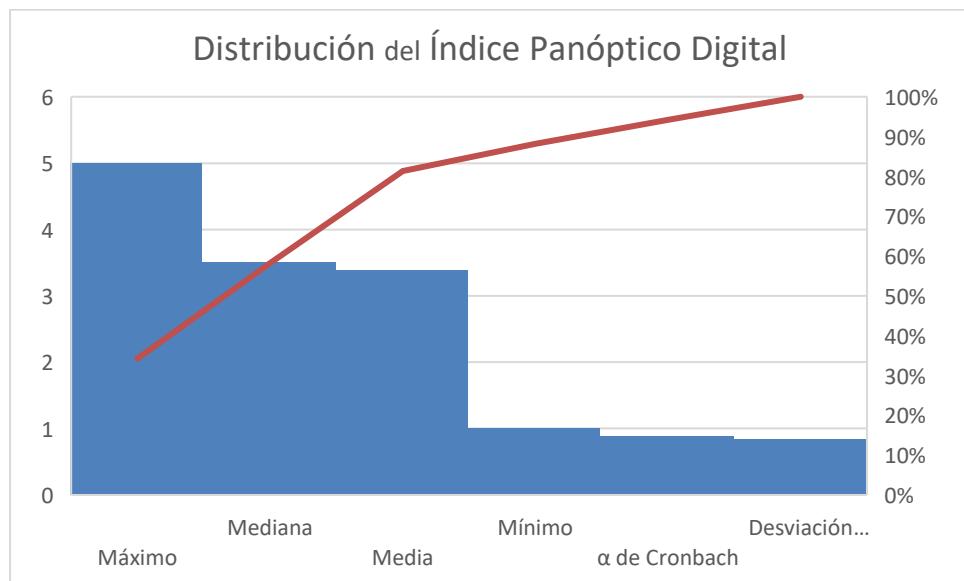


Gráfico 1. Distribución del Índice Panóptico Digital. Fuente: Creación Propia

A partir de los registros narrativos, observaciones abiertas y los comentarios de los cuestionarios, se obtuvieron patrones adicionales que complementaron los resultados cuantitativos. Las narrativas reflejan que la hiperconexión se ve exacerbada por el agotamiento emocional, la sensación de vigilancia omnipresente y la interrupción del tiempo personal, elementos también documentados por Mazmanian, 2023 y Aroles et al., 2019.

Además, se desarrollaron cuatro categorías principales:

- a) La tecnología de vigilancia percibida, manifestada en la revisión constante de plataformas institucionales.

- b) Interrupción de la vida personal, especialmente durante las noches, fines de semana y días festivos.
- c) La normalización de la disponibilidad constante, que se asocia con el miedo al castigo.
- d) Demandas de regulación del trabajo, que está en línea con estudios recientes en América Latina (Pérez & Gómez, 2021).

La tabla 2 presenta estas categorías con sus respectivas frecuencias, mientras que el Gráfico 2 presenta la relación entre las variables sociodemográficas y el nivel de enfoque en las categorías emergentes.

**Tabla 2.** Categorías Emergentes del Análisis Cualitativo. Fuente: Creación Propia

Categoría	Frecuencia	Descripción
Vigilancia tecnológica	149	Percepción de monitoreo digital persistente
Interferencia en la vida personal	132	Irrupción del trabajo en tiempos privados
Disponibilidad forzada	118	Expectativas de respuesta inmediata
Exigencia de regulación	96	Demandas explícitas por derecho a desconexión

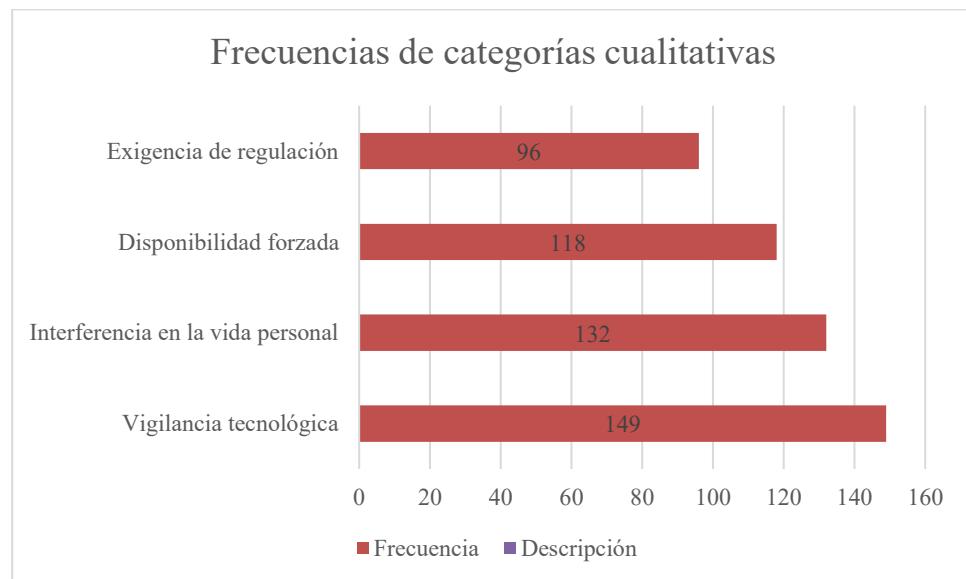


Gráfico 2. Frecuencias de categorías cualitativas Fuente: Creación Propia

La integración de los hallazgos cuantitativos y cualitativos significa coherencia: mientras que el índice cuantitativo apunta a niveles de panoptismo digital moderados a altos, las narrativas cualitativas elaboran sobre los aspectos emocionales y sociales del fenómeno. Las categorías emergentes - vigilancia, interferencia y disponibilidad permanente - coinciden con los ítems que mostraron las correlaciones internas más altas, confirmando así que la hiperconectividad opera como un riesgo psicosocial (Cascio & Montealegre, 2016).

La falta de diferencias significativas por sexo, edad o institución implica que el panoptismo en el lugar de trabajo no se distribuye por grupos, sino que representa una realidad estructural, como también señalaron Bajwa et al (2021; doi: 10.1016/j.ssresearch.2021.102645). Por otro lado, el apoyo unánime por la consagración del derecho a desconectar está en línea con la evidencia internacional que respalda la protección legal contra la hiperconectividad (Chesley, 2014).

Las Tablas 3 y la figura 3 muestran la clasificación del índice por niveles y su correlación con ciertas variables laborales que corroboran la hipótesis de que la vigilancia digital trasciende las distinciones individuales para quizás incluso dinámicas institucionales más generalizadas (Leonardi, 2020)

**Tabla 3.** Distribución del Índice Panóptico por nivel y grupos sociodemográficos Fuente: Creación Propia

Nivel	Frecuencia	%	Observaciones
Bajo	86	21,0 %	Baja percepción de vigilancia
Medio	169	41,3 %	Hiperconexión moderada
Alto	154	37,7 %	Afectación clara del bienestar

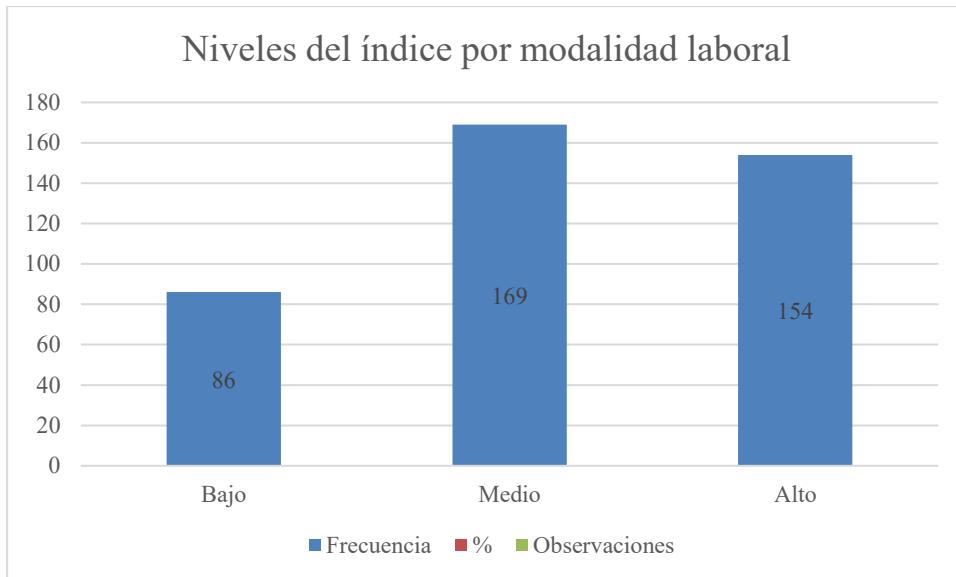


Gráfico 3. Niveles del índice por modalidad laboral Fuente: Creación Propia

Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis de investigación: la hiperconexión y la vigilancia digital impactan la vida personal, emocional y familiar de los trabajadores, evidenciando la urgente necesidad de establecer mecanismos regulatorios de desconexión digital dentro de Ecuador, lo más importante, el Art 66 de la constitución. La abrumadora predominancia del índice en niveles moderados y altos (79%) evidencia un amplio fenómeno estructural, análogo a los observados en los contextos europeo y latinoamericano (De Stefano, 2020).

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos muestra que la percepción del panopticismo no solo se captura en los números, sino también en las narrativas de ansiedad, fatiga e intrusiones laborales. Esto está alineado con estudios recientes que muestran la naturaleza invasiva de la vigilancia tecnológica (Lupton, 2021). En conclusión, los resultados sugieren que la provisión del derecho a la desconexión digital no solo es un requisito laboral, sino también una medida protectora para la integridad personal del individuo, con consecuencias directas para su bienestar psicosocial.

## Discusión

Los resultados obtenidos permiten comprender de manera integral la dinámica del panoptismo en el lugar de trabajo digital, la hiperconectividad y su relación con el derecho a desconectarse, tal como se enmarca en el Art. 66 de la Constitución ecuatoriana. La evidencia recopilada en el ensayo cuantitativo diseñado para el estudio muestra que el Índice Panóptico Digital se encontraba en el rango medio y alto para el 79% de la muestra, lo que afirma que las organizaciones han normalizado la vigilancia tecnológica y la expectativa de responder a mensajes relacionados con el trabajo fuera del horario laboral normal. Este hallazgo se puede entender en el contexto de las tendencias globales descritas por estudios recientes que documentan el aumento continuo de las prácticas de monitoreo digital que erosionan el equilibrio entre trabajo y vida personal (Jeske & Santuzzi, 2020).

A nivel cualitativo, las narrativas revelaron sensaciones de agotamiento emocional, pérdida de autonomía y la sensación de una constante vigilancia digital. Tales experiencias reflejan la teoría del panoptismo contemporáneo, en la que la mirada del supervisor se retrae y la auto-vigilancia interiorizada se convierte en el mecanismo de control externo (Zuboff, 2019). A este respecto, la tecnología sirve a propósitos organizacionales, pero también ejerce nuevas formas de dominación simbólica que moldean la subjetividad del trabajador.

Un aspecto que se señaló como crítico fue la normalización del fenómeno de la disponibilidad permanente, también capturado por investigaciones internacionales. Stich et al. (2020) identifican la telepresión, la necesidad psicológica de responder a los mensajes instantáneamente, como un predictor significativo del estrés laboral y el burnout. Los resultados del estudio indican que comportamientos similares estaban presentes, especialmente entre los docentes de instituciones privadas y públicas, expresando preocupación por ser vistos como menos comprometidos si no respondían de manera rápida. Este patrón también refuerza la idea de que la vigilancia digital funciona no solo como un dispositivo técnico, sino también como un mecanismo de control organizacional.

La falta de diferencias estadísticamente significativas por sexo, edad, teletrabajo o tipo de institución laboral muestra que el fenómeno de la excesiva interconexión digital relacionada con el trabajo (o tecnoestrés) es transversal y no está relacionado con parámetros sociodemográficos. Esto también coincide con los hallazgos de Molino et al. (2020), quienes informaron que las demandas

---

asociadas con la tecnología de la información son similares entre trabajadores de diversos sectores y perfiles. La evidencia disponible sugiere que el fenómeno es atribuible a una cultura laboral generalizada que prioriza la inmediatez, la productividad constante y la comunicación continua.

Los resultados también corroboran la investigación de América Latina que destaca la ausencia de marcos normativos específicos que regulen la hiperconectividad y aseguren el derecho a la desconexión digital (Donoso & Ardito, 2021). En el caso ecuatoriano, aunque existe algo de legislación que reconoce derechos fundamentales, como la integridad personal, no hay disposiciones explícitas que protejan a las personas de las demandas tecnológicas durante algunos de los tiempos de descanso. Esta es la razón por la cual, entre más del 90% de los participantes que consideran prioritaria la implementación de prácticas de desconexión digital, los resultados son especialmente significativos para la agenda política y educativa ecuatoriana.

Los datos cualitativos también muestran un claro impacto en el bienestar psicosocial, ansiedad contradictoria y la sensación de invasión del tiempo personal, así como la reducción efectiva del tiempo de descanso. Un impacto similar fue descrito por los participantes, especialmente los casos de sobrecarga tecnológica descritos por Tarafdar et al. (2019), quienes definen la “invasión tecnológica” como una dimensión crítica emergente del tecnostress que ocurre cuando las tecnologías se desbordan al ámbito laboral e invaden la vida personal del trabajador. Los participantes describieron experiencias que reflejan la invasión descrita: interrupciones constantes, verificaciones nocturnas de plataformas relacionadas con el trabajo y la auto-imposición de la obligación de responder, incluso durante los días de descanso.

Los hallazgos sugieren la existencia de una forma de “cultura de rendimiento” en la que la producción de rendimiento se mide por el nivel de visibilidad digital en lugar de los resultados educativos o académicos. Esto ha sido observado en varios entornos educativos en los que la asignación institucional ha dado lugar a entornos hipercocinados (Bakker et al., 2020). En el caso de los docentes ecuatorianos, esta presión se magnifica por el aumento del uso de plataformas digitales para monitoreo, registro de accesos, LMS y sistemas de mensajería obligatorios.

La combinación de formas de control digitales o automatizadas ha llegado a ser vista como una estructura sociodigital de vigilancia, donde la autocensura, la autorregulación internalizada y el miedo a las consecuencias se han activado emocionalmente. Esto se relaciona bien con el análisis

sociotécnico realizado por Ball (2022), quien afirma que el panoptismo digital en cuestión es del tipo que puede controlar el comportamiento en ausencia de supervisión explícita. En este estudio, se refleja en el sentimiento generalizado de que la actividad laboral “puede ser monitoreada en cualquier momento”, incluso cuando las organizaciones no reconocen abiertamente los sistemas de vigilancia en su lugar.

Otro elemento relevante es la fuerte asociación entre hipercodificación y el deterioro del bienestar emocional. Estudios recientes sugieren que la exposición continua a las demandas digitales causa síntomas similares al burnout, particularmente en docentes (Sasaki et al., 2022). Esto es evidente en el testimonio de los participantes, quienes informaron trastornos del sueño, estrés emocional y una sensación de pérdida de control sobre su tiempo. Estos hallazgos sugieren que en la enseñanza, la hiperconexión debe abordarse como un riesgo psicosocial emergente de los sistemas educativos..

Finalmente, la creencia compartida sobre la necesidad de un derecho a la desconexión digital refuerza la necesidad de que las instituciones promulguen políticas claras. Francia, España y Argentina, por ejemplo, cuentan con leyes integrales diseñadas para proteger el tiempo personal de los empleados. El hecho de que no existan tales leyes en Ecuador crea una situación particularmente vulnerable, especialmente en la educación, donde hay una carga de trabajo digital extremadamente alta.

Así, los hallazgos de este estudio no solo confirman la hipótesis, sino que también proporcionan evidencia empírica robusta para respaldar las afirmaciones de que la hiperconexión y la supervisión digital violan la vida privada y la integridad personal de los trabajadores ecuatorianos. Además, el estudio demuestra la necesidad de establecer políticas institucionales y marcos regulatorios que incluyan la provisión de descansos obligatorios, la protección de la salud mental y la reducción de la invasión digital de la esfera privada.

## Conclusiones

El propósito de este documento fue obtener una comprensión integral de la configuración del panóptico laboral digital, el fenómeno de la hipersuscripción y sus implicaciones para el derecho a la desconexión digital y la integridad personal en el Artículo 66 de la Constitución, en el caso ecuatoriano. Los hallazgos indicaron que el ecosistema laboral contemporáneo, especialmente en

el sector educativo, está permeado por una dinámica de tecnovigilancia, disponibilidad constante y presión comunicacional que afectan el bienestar psicológico, emocional y social de los trabajadores. En este sentido, este estudio confirmó la hipótesis central: que la hiperconectividad laboral, bajo las dinámicas de vigilancia digital, explícita o implícita, es una amenaza psicosocial que socava el pleno ejercicio de los derechos fundamentales. El análisis cuantitativo mostró niveles medio a alto de percepción panóptica en la mayoría de los participantes, lo que indica que la vigilancia digital se ha normalizado dentro del funcionamiento organizacional. Este resultado es consistente con fenómenos que representan el movimiento hacia modelos de gestión con trazabilidad y conectividad en tiempo real, como está ocurriendo en otros lugares. Los resultados cualitativos, a su vez, permitieron explorar la dimensión subjetiva del fenómeno, que mostró impactos directos en la calidad del sueño y el descanso, el agotamiento personal y emocional, y la erosión de la autonomía. La triangulación de los dos enfoques ilustra que la hiperconexión no es meramente una práctica tecnológica. Es una forma de trabajar que reestructura el espacio personal y profesional, reorganizando el trabajo de una manera que borra los límites de la vida personal.

Además, los hallazgos ofrecen una interpretación contemporánea del panoptismo, es decir, no proviene de una autoridad central, sino de una red digital de control que promueve la autoobservación y la autorregulación forzada. Esto impacta directamente en la comprensión legal del derecho a la integridad personal, ya que demuestra que la erosión de la integridad ocurre no necesariamente a través de acciones del empleador, sino a través de sistemas tecnológicos que promueven una erosión de la integridad mediante la sumisión, la vigilancia y el trabajo extensivo no compensado. La evidencia sugiere que la adopción de un enfoque científico para evaluar el proceso de desconexión digital puede servir como un punto de partida para establecer políticas de desconexión digital, marcos institucionales para la gestión de la tecnología, políticas de bienestar laboral que contemplen pausas prolongadas, períodos de silencio, contacto remoto y supervisión ética. El desarrollo de estas políticas contribuirá, no sólo al fortalecimiento de la gestión del capital humano, sino también a la calidad educativa al disminuir la carga cognitiva y emocional de los docentes, que a su vez abriga un impacto positivo en la salud, el bienestar, la creatividad y el desempeño de los docentes. El estudio en cuestión también abre un abanico de posibilidades en cuanto a la prospección. El estudio de los efectos de la hiperconexión en la salud mental se encuentra en un estadio inicial y su avance en la ciencia y la tecnología permitirá contemplar la diferenciación de sectores laborales, el impacto de la pandemia en la adopción de prácticas de

control digital y el diseño de modelos predictivos utilizando inteligencia artificial que se proponen para la identificación de niveles críticos de estrés. El estudio de la relación entre el cumplimiento de políticas institucionales de desconexión digital y la satisfacción laboral, y la relación entre estas y el desempeño pedagógico, se encuentra igualmente en sus primeras etapas. Este estudio aspiró a analizar los conceptos del panóptico laboral en Ecuador mientras esbozaba los procesos requeridos para lograr lugares de trabajo seguros, éticos y centrados en el ser humano.

## Referencias Bibliográficas

- Aguilar Tinoco, R. J., Carvallo Lobato, M. F., Román Camacho, D. E., Liberio Anzules, A. M., Hernández Centeno, J. A., Duran Fajardo, T. B., & Bernal Parraga, A. P. (2024). El impacto del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en la enseñanza de Ciencias Naturales: un enfoque inclusivo y personalizado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(5), 2162-2178. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13682](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13682)
- Altmaier, L., Stoll, M., & Diewald, M. (2024). Work-related digital stress: measurement and theoretical implications. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 12–26. <https://doi.org/10.1002/job.2702>
- Aroles, J., Mitev, N., & Vaujany, F. (2019). Surveillance and remote work. *Organization Studies*, 41(12), 1909–1931. <https://doi.org/10.1016/j.orgstud.2019.09.007>
- Bagger, J. (2024). Monitoring and autonomy: The paradox of digital supervision. *Journal of Business Ethics*, 189(2), 321–336. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05444-w>
- Bajwa, U., et al. (2021). Digital surveillance and labor precarity. *Social Science Research*, 96, 102645. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102645>
- Ball, Kirstie, Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace. Literature review and policy recommendations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-43340-8, doi:10.2760/5137, JRC125716
- Bernal Parraga, A. P., Coronel Ramírez, E. A., Aldas Macias, K. J., Carvajal Madrid, C. A., Valarezo Espinoza, B. D. C., Vera Alcivar, J. G., & Chávez Cedeño, J. U. (2025). The impact of artificial intelligence on personalized learning in English language education. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 5500-5518. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.16234](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16234)
- Bernal Parraga, A. P., Tello Mayorga, L. E., Andrango Vasco, C. G., Troya, L. A., Pluas Muñoz, A. M., Cabrera Quezada, M. E., & Jumbo García, K. J. (2025). El impacto del uso de redes sociales en la autoestima de adolescentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 498–517. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.15733](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.15733)
- Bernal Parraga, A. P., Tello Mayorga, L. E., Cintia Guisela, A. V., Troya, L. A., Pluas Muñoz, A. M., Mario Efren, C. Q., & Jumbo García, K. J. (2025). El impacto del uso de redes sociales en la autoestima de adolescentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 498-517. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.15733](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.15733)
- Bernal, A., & Guarda, T. (2020). La gestión de la información es factor determinante para elaborar estrategias innovadoras en política educativa pública. *Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, (E27), 35-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/487026121.pdf#page=35>
- Bernal, A., & Guarda, T. (2020). La gestión de la información es factor determinante para elaborar estrategias innovadoras en política educativa pública. *Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, (E27), 35–48. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/487026121.pdf>

- Bravo Vintimilla, E. M., & Pozo Vintimilla, L. R. (2023). Impact on the right to rest due to work hyperconnectivity. *Society and Technology*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.51247/st.v6i1.351>
- Califf, C., Sarker, S., & Sarker, S. (2020). Workplace telepressure and stress. *Computers in Human Behavior*, 109, 106585. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106585>
- Cascio, W., & Montealegre, R. (2016). The future of work. *Business Horizons*, 59(3), 195–200. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.08.002>
- Castillo Baño, C. P., Cruz Gaibor, W. A., Bravo Jacome, R. E., Sandoval Lloacana, C. F., Guishca Ayala, L. M., Campaña Nieto, R. A., Yepez Mogro, T. C., & Bernal Párraga, A. P. (2024). Uso de tecnologías digitales en la educación para la ciudadanía. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 5388-5407. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.12756](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12756)
- Castillo, R. E. (2023). Prácticas de monitoreo digital y derechos fundamentales: Un estudio empírico. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo*, 14(1), 59–85. <https://doi.org/10.7764/rldt.14.1.59>
- Chesley, N. (2014). Technology use and work-family conflict. *Journal of Family Issues*, 35(11), 1520–1540. <https://doi.org/10.1177/0730888413517131>
- Cosquillo Chida, J. L., Burneo Cosios, L. A., Cevallos Cevallos, F. R., Moposita Lasso, J. F., & Bernal Parraga, A. P. (2025). Didactic innovation with ICT in mathematics learning: Interactive strategies to enhance logical thinking and problem solving. *Revista Iberoamericana de Educación*, 9(1), 269–286. <https://doi.org/10.31876/rie.v9i1.299>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.). Sage Publications.
- Díaz-Chao, Á., Sainz, J., & Torrent-Sellens, J. (2021). Telework, job stress, and digital skills: Evidence from the European working conditions survey. *Technology in Society*, 66, 101667. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101667>
- Eurofound. (2022). Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf>
- Ferraro, M., & González, A. (2024). Big data laboral y algoritmos de supervisión: Riesgos éticos y legales. *Revista Internacional de Tecnología y Sociedad*, 7(1), 21–40. <https://doi.org/10.23945/rits.v7n1.2024.004>
- Figueroa, A. L., & Zamora, R. (2022). Derecho a la desconexión y trabajo remoto en Latinoamérica. *Estudios Laborales*, 38(2), 89–110. [https://scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92392022000200089](https://scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92392022000200089)
- Freedom House. (2024). Ecuador: Freedom on the Net 2024. Freedom House. <https://freedomhouse.org/country/ecuador/freedom-net/2024>
- García Carrillo, M. de J., Bernal Párraga, A. P., Alexis Cruz Gaibor, W., Cruz Roca, A. B., Ruiz Vasco, D. E., Montaño Ordóñez, J. A., & Illescas Zaruma, M. S. (2024). Desempeño docente y la gamificación en matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la educación general básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 7509-7531. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.12919](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12919)
- Geber, S. (2025). Employee surveillance, digital stress, and right to disconnect. *First Monday*, 30(1). <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/13269>
- Gerding, T., Lindner, P., & Pfaff, S. (2022). Digital hyperconnectivity and wellbeing. *Technology in Society*, 70, 101954. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101954>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Aldine.
- Glavin, P., Bierman, A., & Schieman, S. (2024). Private eyes, they see your every move: Workplace surveillance and worker well-being. *Social Currents*, 11(4), 327–345. <https://doi.org/10.1177/23294965241228874>
- Gómez, P., & Triviño, J. (2023). Ética y vigilancia en tiempos de hiperconexión. *Revista de Filosofía Aplicada*, 6(12), 73–90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10089200>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>

- Hafermalz, E. (2021). Out of the panopticon and into exile: Visibility and control in distributed new culture organizations. *Organization Studies*, 42(5), 697–717. <https://doi.org/10.1177/0170840620909962>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- Hopkins, J. (2024). Managing the right to disconnect—A scoping review. *Sustainability*, 16(12), 4970. <https://doi.org/10.3390/su16124970>
- Pansu, L. (2018), "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity ", *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, No. 3, pp. 99-119. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>
- Jara Chiriboga, S. P., Valverde Alvarez, J. H., Moreira Pozo, D. A., Toscano Caisalitin, J. A., Yaule Chingo, M. B., Catota Quinaucho, C. V., & Bernal Parraga, A. P. (2025). Gamification and English learning: Innovative strategies to motivate students in the classroom. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 6(1), 1609–1633. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.549>
- Leonardi, P. (2020). Digital transformation and transparency. *Academy of Management Annals*, 14(2), 708–756. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0143>
- López, D., & Rodríguez, S. (2023). Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: Un análisis comparado. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 19(1), 45–68. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2023.19.1.160>
- Manokha, I. (2018). Surveillance, panopticism, and self-discipline in the digital age. *Surveillance & Society*, 16(2), 219–237. <https://doi.org/10.24908/ss.v16i2.8346>
- Manokha, I. (2020). Surveillance, Panopticism, and Self-Discipline in the Digital Age. *Surveillance & Society*, 18(2), 216–232. <https://ojs.library.queensu.ca/index.php/surveillance-and-society/article/view/13776>
- Mazmanian, M. (2023). Overwork and digital exhaustion. *Information & Organization*, 33(2), 101102. <https://doi.org/10.1016/j.is.2022.101102>
- Muñoz, J. (2023). Tecnología y vigilancia en el entorno laboral: el nuevo panoptismo digital. *Revista IUS*, 17(50), 133–152. <https://doi.org/10.35487/rius.v17i50.2023.1440>
- Oksanen, A., Kaakinen, M., & Sirola, A. (2021). Digital environments, surveillance, and well-being at work: A cross-sectional study. *Computers in Human Behavior*, 121, 106639. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106639>
- Padilla Chicaiza, V. A., Chanatasig Montaluisa, B. M., Moreira Cedeño, J. del C., Molina Ayala, E. T., Estela Teresa, S. V., & Bernal Parraga, A. P. (2025). Inteligencia artificial y aprendizaje de idiomas: personalización del aula de inglés a través de plataformas adaptativas. *Revista Veritas de Difusão Científica*, 6(2), 477–506. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v6i2.643>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *Technology in Society*, 63, 101430. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101430>
- Paredes-Arias, M., & Tapia, J. (2023). Teletrabajo, hiperconectividad y salud laboral: análisis de riesgos psicosociales en América Latina. *Revista Ciencias Sociales (Ve)*, 29(2), 155–174. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39123>
- Pérez, L., & Gómez, M. (2021). Derecho a la desconexión en América Latina. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 54(163), 413–449. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2021.163.16398>
- Pérez-Castro, L., & Goyes, I. (2023). Derecho a la desconexión digital y su aplicación en el marco laboral ecuatoriano. *Revista Jurídica de la Universidad de Cuenca*, 9(1), 45–63. <https://doi.org/10.18537/rj.09.01.03>
- Putri, A. N., Setyowati, E., & Pradhanawati, A. (2023). Telepressure and techno-invasion: Their impact on employee emotional exhaustion. *Telematics and Informatics*, 74, 101882. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2022.101882>
- Rahat, M., & Nadeem, S. (2025). Development and validation of the Smart Monitoring in Mobile Work Context (SMMWC) Scale. *Psychology and Behavioral Sciences*, 13(2), 105–122. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20251302.14>



- Restrepo-Chavarriaga, N., & López, D. (2022). El panóptico digital en el contexto del teletrabajo: implicaciones éticas y legales. *Revista CES Derecho*, 13(2), 45–61. <https://doi.org/10.21615/cesder.6702>
- Rodríguez Vera, N. P., Cruz Gordillo, D. C., & Maldonado Palacios, I. A. (2025). Redes sociales en la salud mental de los adolescentes en entornos urbanos de Ecuador. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 7(2), 1–22. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0342>
- Rosa, B., Silva, P., & Klocker, N. (2020). Digital surveillance and urban labour transformation: A panoptic perspective. *Cities*, 98, 102843. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102843>
- Salas, M. A., & Rivera, C. (2024). Teletrabajo, salud mental y desconexión digital: Retos jurídicos en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 28, 22–41. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2024.28.2>
- Sánchez-Torres, J., & Morales, R. (2024). Digital surveillance and labor rights: Challenges in Latin American contexts. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 34, 129–152. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.34.1795>
- Sarango Lucas, K. P., Villacis Lalangui, C. V., Díaz Tapia, A. V., Codena Cantuña, N. P., Bonete Leon, C. L., & Bernal Parraga, A. P. (2025). El uso del storytelling digital como estrategia didáctica para fortalecer la comprensión lectora en estudiantes de educación básica. *Revista Veritas de Difusão Científica*, 6(2), 713–737. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v6i2.656>
- Sen, S., LeCompte, K., & Zagheni, E. (2019). A framework for understanding error in digital trace data. *arXiv preprint arXiv:1907.08228*. <https://arxiv.org/abs/1907.08228>
- Silva, R., & Becerra, V. (2023). Derecho al descanso, derecho a la vida privada y el impacto de las TIC en el entorno laboral. *Revista de Derecho Laboral Actualidad y Perspectivas*, 12(3), 201–218. <https://doi.org/10.32735/s0718-5286.2023.130>
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and technostress: A mixed-methods analysis. *Computers in Human Behavior*, 118, 106760. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106760>
- Stich, J.-F., Tarafdar, M., & Stacey, P. (2021). The relationship between telepressure, burnout, and workload in digital work. *International Journal of Information Management*, 58, 102325. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102325>
- Suh, A., & Lee, J. (2020). Understanding technostress in the workplace: Nature, antecedents, and consequences. *Computers in Human Behavior*, 113, 106764. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106764>
- Torres Illescas, V., Villacrés Prieto, P., Román Cabrera, J., & Bernal Párraga, A. (2024). Charting the path of reading development: A study on the importance and effective strategies for reading in early ages based on technology. In O. Gervasi, B. Murgante, C. Garau, D. Taniar, A. M. A. C. Rocha, & M. N. Faginas Lago (Eds.), *Computational Science and Its Applications – ICCSA 2024 Workshops* (Lecture Notes in Computer Science, vol. 14820). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-65285-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-031-65285-1_2)
- Torres, S., & Benítez, R. (2023). Marco normativo del derecho a la desconexión digital: Avances y desafíos. *Derecho y Sociedad*, 52, 102–120. <https://doi.org/10.18800/dys.202302.005>
- Troya Santillán, C. M., Bernal Párraga, A. P., Guaman Santillan, R. Y., Guzmán Quiña, M. de los A., & Castillo Alvare, M. A. (2024). Formación docente en el uso de herramientas tecnológicas para el apoyo a las necesidades educativas especiales en el aula. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(3), 3768-3797. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11588)
- Valverde Torres, Y. L., & Andrade Salazar, O. L. (2023). El derecho a la desconexión digital de los trabajadores: Un análisis desde la perspectiva de expertos en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 479–490. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4166>
- Vargas, M. & Peña, D. (2023). Impacto del trabajo remoto sobre la privacidad y la desconexión en América Latina. *Cuadernos de Derecho Laboral*, 21(3), 33–52. <https://doi.org/10.31434/cdl.v21i3.2023.123>
- Vásquez-Guerra, P., & Almeida, K. (2024). Derechos digitales en el Ecuador: Un análisis constitucional y comparado. *Revista Iuris Dictio*, 27(1), 67–88. <https://doi.org/10.18272/iu.v27i1.4223>



Villacreses Sarzoza, E. G., Nancy Maribel, M. C., Calderón Quezada, J. E., Víctor Gregory, T. V., Iza Chungandro, M. F., Tandazo Sarango, F. E., & Bernal Párraga, A. P. (2025). Inteligencia artificial: Transformando la escritura académica y creativa en la era del aprendizaje significativo. Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano, 6(1), 1427–1451. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.533>

**Conflictos de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.