

AF2: Comunicación y colaboración

E-work: nuevas formas de trabajo

Digitalización aplicada al sector productivo.

Módulo formativo sobre competencias digitales transversales básicas.



Índice

1. INICIO	3
1.1 Introducción	3
2. E-WORK	4
2.1. ¿Qué es el e-work ?.....	4
2.2 Un nuevo canal.	5
2.3 El papel de las empresas	6
2.4 E-work: beneficios para trabajadoras y trabajadores	8
2.5 Perfil del « e-worker »	9
2.6 Mitos sobre el e-work.....	11
2.7 E-work y el trabajo colaborativo	12
3. CIERRE.....	14
3.1 Resumen	14
3.2 Referencias bibliográficas	15

1. INICIO

1.1 Introducción

E-work: nuevas formas de trabajo

La **revolución digital** ha traído consigo nuevos cambios. Las ciudades, los hogares, los centros de trabajo y los espacios en los que las personas interactúan al confluir en un **entorno virtual** se hacen “inteligentes”.

El mundo laboral se va transformando con esta revolución digital: el conocimiento profesional y las herramientas tecnológicas que se utilizan brindan una infinidad de nuevas posibilidades.

En esta unidad formativa podrás ver a Rosa trabajando bajo otra modalidad. Fotografía Martin ha puesto en marcha la posibilidad de teletrabajar varios días a la semana y Rosa va a experimentar el e-work, tanto con sus compañeros y compañeras como con su clientela. Ahora emplea diferentes **recursos tecnológicos** que le han dispuesto para **comunicarse y organizar las actividades en colaboración**. De este modo, podrá optimizar el tiempo de respuesta y entregas.

Esta experiencia es nueva para ella. Sabe que tiene grandes desafíos y aprendizajes. Tendrá que ver cómo organiza sus tiempos para ser eficiente en este proyecto.

Podrás conocer también el concepto de **e-work** y las posibilidades que tienen los recursos digitales que se emplean en esta modalidad. Reconocerás algunas características y beneficios, y verás que esta forma de trabajo es una respuesta a las necesidades que se evidencian en un entorno laboral tan dinámico.

Te damos la bienvenida a esta nueva unidad. ¡Comencemos!

¿Qué vas a aprender en esta unidad?



OBJETIVO GENERAL DE LA ACCIÓN FORMATIVA

- Comunicar en entornos digitales; compartir recursos propios a través de herramientas en línea; conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales; interactuar y participar en comunidades y redes; conseguir una cultura digital.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

- Reconocer tecnologías digitales para compartir información, datos y contenidos digitales.
- Identificar prácticas tanto de referencias como de atribuciones de autoría sencillas.
- Reconocer tecnologías digitales para adquirir confianza y participar como ciudadano en la sociedad.
- Elegir herramientas y tecnologías digitales para procesos colaborativos.
- Diferenciar normas de comportamiento y de “saber-cómo” básicas en el uso de las tecnologías y en la interacción en entornos digitales.
- Elegir formas de comunicación y estrategias adaptadas a una audiencia determinada.



CONTENIDOS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

E- WORK: NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

EL E-WORK

- 1 ¿Qué es el e-work?
- 2 Un nuevo canal
- 3 El papel de las empresas
- 4 E-work: beneficios para trabajadoras y trabajadores
- 5 Perfil del "e-worker"
- 6 Mitos sobre el e-work
- 7 El e-work y el trabajo colaborativo

2. E-WORK

2.1. ¿Qué es el e-work?

E-work es una forma de organizar y realizar un trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

Seguro que alguna vez has comprado o visto a alguien comprar en línea, eso es el *e-commerce*. Ahora estás estudiando en línea, esto es el *e-learning*. Pues bien, trabajar utilizando los entornos virtuales y las tecnologías es el **e-work**.

Esta modalidad de trabajo une el espacio laboral a distancia con el entorno tecnológico que se requiere para que las personas puedan desarrollar sus actividades tanto de manera individual como colaborativa.

Eres parte del cambio.

A través de los años, con ayuda de desarrollos tecnológicos se han superado aspectos que aparentemente eran rígidos, como el tiempo y los espacios de trabajo. Asimismo, se han adoptado e implementado herramientas y recursos que facilitan y optimizan las tareas dentro de la actividad laboral.

En este contexto tan excepcional de pandemia, Rosa ha visto la necesidad de seguir adelante sin detenerse. Ya había solicitado cambiar su modalidad de trabajo. Sin embargo, ahora comprende con evidencias que el e-work es una forma de optimizar y potenciar el trabajo desde la movilidad, la apertura y flexibilidad en espacio y tiempo

Elementos del e-work

Para continuar conociendo el e-work es importante identificar algunos elementos que debemos considerar al trabajar en esta modalidad. Pulsa las señales y revisa la información acerca de estos elementos :

- **Elemento técnico:**

Estos son necesarios para ejecutar la mayor parte de las tareas que se desarrollan a distancia.

- **Elemento temporal:**

Es imprescindible considerar el tiempo, ya que las funciones que se realizan en esta modalidad se deben realizar de manera habitual y no excepcional.

- **Elemento espacial:**

Al producirse en un espacio diferente es importante unir el tiempo y el lugar a través de la tecnología.

¿Sabías que...?

En 1973 el físico Jack Nilles creó e implementó un modelo de trabajo a distancia a partir de terminales remotos conectados a la sede corporativa principal. Su objetivo era reducir los desplazamientos en plena crisis del petróleo. Se atribuye a él la frase: “En vez de que el trabajador vaya al trabajo, que el trabajo vaya al trabajador”.

2.2 Un nuevo canal

E-work, mirando hacia el futuro... hoy

Como has visto, el e-work es una modalidad que ha dado respuestas a las necesidades de un mundo globalizado y activamente productivo. Ya **no dependes de dónde estés o el horario que tengas** para hacer tu trabajo. Gracias a los **medios tecnológicos** existentes es posible resolver gran parte de los problemas que, hasta hace unos años, eran "imposibles" de solucionar.

Por ejemplo, Rosa nunca imaginó que sería parte de este cambio, al incluir aplicaciones, dispositivos y tecnologías en su día a día. Ella pensaba que la única forma, de que el trabajo fuera más eficiente, sería integrando robots o mecanizando todo, como en las películas.

A día de hoy, el e-work ya es una realidad que comienza a ser parte de nuestra vida laboral.

Aspectos del e-work

- **Trabajo abierto**

Es un modelo de trabajo más abierto y flexible en relación con el tiempo, al espacio y los recursos, siempre y cuando se cumpla con los objetivos establecidos.

- **Comunicación**

Se abren canales de comunicación implementando diversos recursos y herramientas que los favorezcan.

- **Seguridad**

Se busca implementar canales seguros para el trabajo e intercambio, por ejemplo, con la implementación de VPN.

- **Intercambio**

Se abren diferentes medios de intercambio, colaboración y envío de información, a través del uso de herramientas como **Dropbox**.

- **Espacio**

El trabajo se puede realizar en diferentes espacios digitales, usando herramientas como **Google Drive**.

- **Distancia**

Se posibilita la atención y comunicación sin importar dónde están localizadas las personas.

2.3 El papel de las empresas

Según los datos del Adecco Group Institute (centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco), 2,86 millones de españoles teletrabajan desde su domicilio.

¿Cuándo adoptar el e-work?

El e-work es posible cuando implica generar, almacenar o procesar información y conocimiento, que no requiera un contacto directo con las personas. Sin embargo, **no todas las funciones laborales, ni todas las tareas, pueden ser desarrolladas con un modelo e-work**.

Por ejemplo, una persona que debe cargar o descargar materia prima, no puede trabajar bajo esta modalidad. Pero Rosa, que es fotógrafa, puede desarrollar la mayor parte de sus actividades desde casa.

Otro aspecto a tener en cuenta es que **no todas las personas están dispuestas** a adquirir esta nueva forma de organización del trabajo. Por ello, suele ser de carácter voluntario

y reversible. Además, hay personas "que temen" que el e-work tenga un impacto adverso en sus perspectivas profesionales.

¿Cuáles son las obligaciones de la empresa?

Las empresas están obligadas a cumplir con la legislación vigente, por lo que ellas serán las que determinen si el e-work es o no es posible.

Según el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, **la empresa está obligada a poner los medios necesarios** a disposición de las personas trabajadoras para que puedan desempeñar adecuadamente sus tareas.

Cada corporación **seleccionará las herramientas** que mejor se adapten a su entorno digital de trabajo y darán respuesta a las necesidades productivas cumpliendo con la legislación vigente en materia de privacidad, seguridad y protección de datos. Además, deberán proporcionarles una **capacitación para su uso**, por lo que si dicho entorno es intuitivo tendrán una mejor adaptación al entorno digital.

¿Sabías que... ?

Hay empresas que mandan a los servicios de prevención para que revisen los puestos de trabajo de sus empleadas y empleados en los domicilios.

¿Y qué beneficios aporta a la empresa?

El beneficio más evidente que genera en la empresa el e-work es la mejora en la productividad.

Pero esta no es la única ventaja. Pulsa en los diferentes elementos de la ilustración para conocer otros beneficios que obtienen las empresas con el e-work:

- Reducción de costes de infraestructura y otros asociados

Se reducen los costes asociados al puesto de trabajo porque hay menor cantidad de personal en la sede de la empresa. También disminuyen los costes de desplazamiento para otras actividades como reuniones, ya que se puede trabajar colaborativamente a distancia, optimizando tiempos y recursos.

- Mejor respuesta a los clientes

La empresa es capaz de responder más rápido a las necesidades de la clientela. El uso tecnológico y el acceso a comunicarse, permite responder, atender, revisar y realizar otras acciones derivadas de ello.

- Mejora del comportamiento innovador

El trabajo a distancia favorece el comportamiento innovador, por lo que las personas tienden a cambiar su visión para que cambie la cultura del trabajo, este sea más eficiente, y se fomente el pensamiento crítico, independiente e innovador.

- **Capacitación y retención de talento**

Se ha demostrado que las empresas que integran el e-work como una herramienta de reclutamiento y búsqueda de recursos y colaboraciones, favorecen la búsqueda de **talento** sin importar su posición geográfica. Además de facilitar la plantilla fija ofreciendo mejores condiciones.

- **Reducción de absentismo y de retrasos**

A través de esta modalidad de trabajo se ha observado que mejora la presencialidad y puntualidad, debido a la reducción de traslados. Además, esto impacta en la estimulación para cumplir tareas y facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Rosa ha conocido varias empresas que han utilizado la modalidad e-work y en casi todas han visto las ventajas que tiene. Le gustó mucho la experiencia de Repsol. Esta empresa ha implementado una modalidad mixta desde el 2006. Más de 1.000 de sus trabajadores de forma voluntaria realizan su trabajo combinando jornadas presenciales y a distancia.

2.4 E-work: beneficios para trabajadoras y trabajadores

Los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo Eurofound 2016 ya reflejaban que uno de los beneficios más destacados es la mejora en la conciliación de la vida personal y laboral. Al suprimir el tiempo dedicado al traslado, se complementan mejor la jornada laboral y las necesidades personales y familiares.

En la página anterior pudiste ver que una de las ventajas del **e-work** para la empresa es el **aumento de la productividad**. No hay distracciones ni interrupciones y se eliminan algunas tensiones. Para Rosa, ahorrar tiempo en los desplazamientos ha sido un gran beneficio, porque aprovecha esos momentos para avanzar en la producción de su reportaje.

De manera esquemática, los beneficios de trabajar en esta modalidad se pueden agrupar en los siguientes aspectos:

- **Ahorro en desplazamientos:**

No solo monetarios, sino también respecto al tiempo empleado.

- **Reducción de conflictos:**

Los problemas derivados de la convivencia en el entorno laboral se ven disminuidos.

- **Reducción del estrés:**

El menor número de desplazamientos y la ausencia de la obligación de cumplir con determinados hábitos protocolarios son factores que influyen en la reducción de los niveles de estrés.

Un estudio realizado en 2014 por la consultora PGI sobre el estado del teletrabajo, demostró que el 80% de las personas que trabajan a distancia tenían mejor ánimo, y el 82 % afirmó que esta modalidad había sido de ayuda para reducir sus niveles de estrés.

- **Aumento de la autonomía:**

Trabajando con esta modalidad se puede disponer de una mayor organización del tiempo, por lo que se mejora la conciliación de la vida laboral con la vida personal. Así como, tener una mayor autonomía a la hora de decidir cuándo y cómo trabajar.

Es necesario que todas las personas tengan la oportunidad de recibir formación en cuestiones relativas a la organización del trabajo, los procesos y las herramientas que se van a utilizar al trabajar en esta modalidad.

2.5 Perfil del « e-worker »

Marco legal

Según el Decreto [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#) se establece que los trabajadores y trabajadoras a distancia "tendrán los mismos derechos" que si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa. Salvo aquellos inherentes al trabajo presencial, "y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional". Este acuerdo de trabajo deberá realizarse **por escrito y tendrá que formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia**.

La ley establece que "las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad", según se fijen en el inventario del acuerdo escrito de teletrabajo y de acuerdo a los términos establecidos "en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación" (si existe).

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la **desconexión digital** fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

¿Qué capacidades debe tener el e-worker?

- **Eficacia**

Elaborar tareas en un tiempo determinado y que cumplan con las características de calidad es hacer un trabajo eficaz.

- **Ética**

Un comportamiento ético en el trabajo genera confianza y la posibilidad de mantener una relación sana con todas las personas.

- **Organización**

Tener la capacidad de organización y planificación de las actividades ayuda al progreso de todo lo que se está realizando.

- **Autodisciplina**

Esta capacidad es muy importante para mantener la motivación para poder avanzar en las actividades laborales que se presenten.

- **Gestión del tiempo**

Estas habilidades ayudan a cumplir metas, producir trabajos de calidad, tener reputación profesional, controlar el estrés, entre otras consideraciones.

- **Control**

La capacidad de control ayuda a distinguir entre lo que es importante y lo que es menos relevante. Permite a la persona manejar el estrés, la frustración y ayuda a mejorar las relaciones con los demás.

Habilidades a desarrollar en el trabajo a distancia

La responsabilidad y la capacidad de realizar una autogestión efectiva son aspectos de suma importancia como e-worker, y eso supone desarrollar o fortalecer competencias.

Para contar con las capacidades que viste anteriormente, las personas deben desarrollar ciertas habilidades o destrezas para desarrollar este tipo de trabajo. A continuación, podrás reconocer las principales habilidades de un e-worker.

Autoliderazgo:

Rosa se ha propuesto un horario y ha creado un plan para trabajar y avanzar sin contratiempos en su proyecto. Ha organizado un espacio con lo que necesita y ha conversado con su familia para no generar estrés en su entorno. Ella ya sabe cuáles son sus puntos débiles y, es por eso, que para poder cumplir debe saber organizarse.

Autoliderazgo significa que la persona sea capaz de orientar su propia motivación para desempeñar mejor su labor. Para ello, debe tener capacidad de **automotivación y autoconocimiento** y saber **gestionar su tiempo** de manera productiva. Observa cómo se desarrollan estas capacidades. Pulsa las pestañas para ver los contenidos.

- **Autoconocimiento**

El primer paso para lograr este autoliderazgo está en el autoconocimiento, que significa **tomar conciencia de quiénes somos**. El autoconocimiento facilita reconocer

las áreas de mejora del perfil profesional propio, así como aquellas fortalezas que hay que potenciar, manteniendo un **desarrollo personal continuo**.

- **Gestión del tiempo**

El e-work requiere de autodisciplina a la hora de **gestionar el tiempo y centrarse en las tareas a realizar**. Esto es especialmente importante cuando se trabaja desde casa o con un equipo en remoto (deslocalización), ya que pueden producirse distracciones.

Capacidad de comunicación

Como profesional, la modalidad de e-work demanda estar en constante comunicación tanto con colegas, socios, socias y personas que colaboran en los proyectos, como con clientes. Eso exige buenas capacidades de comunicación para intercambiar de manera óptima conceptos, ideas y emociones con quienes interactúas, con el fin de cumplir los objetivos.

Una buena comunicación:

- Facilita las **relaciones** con el equipo y la clientela, incluso cuando no hay un contacto directo.
- Asegura que los **mensajes** lleguen correctamente a las personas a las que están dirigidos.

Además de estas habilidades o capacidades, otros requisitos importantes son los relacionados con la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Las empresas, cumpliendo las normativas, han de poner los medios para que el trabajo remoto se desarrolle de forma segura y que no afecte negativamente en la salud.

2.6 Mitos sobre el e-work

¿Qué creer del e-work?

Es importante romper falsas creencias respecto al e-work y aprender a diferenciar lo que es real de lo que no lo es en este modo de trabajo.

Para Rosa trabajar desde casa era impensable. Pensaba que la estarían llamando continuamente para controlar sus actividades, tendría que llenar informes de cada actividad que desarrollara y no podría comunicarse con sus colegas para ver el estado de avance del proyecto.

A continuación, se exponen algunas creencias erróneas en contraposición con realidades.

MITOS SOBRE E-WORK

- El e-work dificulta el seguimiento de los proyectos
- Hay falta de comunicación entre las personas que forman parte del equipo
- Si no se controla a las personas, estas no trabajarán, o trabajarán menos.
- El rendimiento del "e-worker" es difícil de medir.
- La clientela no ve con buenos ojos esta modalidad de trabajo.
- Quienes trabajan en la modalidad de e-work no asumen sus responsabilidades como si estuvieran en la oficina.

REALIDADES SOBRE E-WORK

- Con las herramientas adecuadas se puede gestionar bajo un mismo ámbito equipos distribuidos en diferentes países.
- Las personas que forman parte del equipo, aunque se encuentren en diferentes ciudades o países, están conectadas y tienen una mayor conciencia de equipo.
- El e-work refuerza la confianza entre el quién lidera un proyecto y quiénes trabajan en el mismo, además de aumentar la productividad.
- Hay un mayor conocimiento del día a día de todas las personas que trabajan en un mismo equipo o proyecto.
- El e-work permite solucionar temas de negocio de forma más rápida y ágil. ¡Estamos en conexión permanente!
- El e-work aporta un mayor grado de responsabilidad a las personas que trabajan, a la vez que les brinda una mayor flexibilidad.

Hoy Rosa trabaja bajo la modalidad e-work y con las herramientas adecuadas puede gestionar el tiempo, tener reuniones con la clientela, organizar los procesos de producción y el trabajo colaborativo con sus colegas.

2.7 E-work y el trabajo colaborativo

Distancia y trabajo en equipo

El trabajo en equipo es esencial para que cualquier empresa tenga éxito en la consecución de metas, pero... ¿Cómo lograr un sistema de comunicación y colaboración eficiente fuera de la oficina ? ¿Es esto posible ?

Con las nuevas aplicaciones, la organización que tenga cada lugar de trabajo y la adaptación de las y los trabajadores a los nuevos entornos ha permitido crear ambientes laborales sanos en la distancia.

En la empresa donde trabaja Rosa han implementado diferentes medios para trabajar a distancia. Utilizan una aplicación para la reuniones en línea, otra para organizar las entregas y estados del proyecto, y han determinado que los canales de chat como WhatsApp son únicamente para situaciones urgentes. Esto ha logrado que todos los trabajadores y trabajadoras puedan estar colaborando de forma organizada y en conocimiento de lo que sucede con los demás.

Consideraciones en el trabajo colaborativo:

El e-work requiere forzosamente el uso de herramientas virtuales para potenciar el logro de resultados, y de esta forma los principales recursos que intervienen en la productividad digital son:

- Las videoconferencias y eventos virtuales.
- Las herramientas de colaboración y comunicación grupal.
- Las aplicaciones para organizar tareas y flujos de trabajo.

Además, una metodología de trabajo en equipo a distancia debe promover una cultura de oficina en casa, que consiste en fomentar la **participación abierta, estimular el aprendizaje digital y el liderazgo**.

Dinámicas en el trabajo colaborativo en e-work

Aplicar estrategias que simplifiquen la colaboración a distancia para crear entornos laborales virtuales predispone a la flexibilidad, la productividad y la motivación.

Seguimiento: Realiza reuniones de seguimiento periódicas

La desconexión laboral es un riesgo importante cuando se trabaja en remoto, así que planificar reuniones periódicas evitará que se pierda de vista al resto del equipo, además de ayudar a percibir un compromiso sostenido. Existen muchas plataformas para ello, gratuitas y de pago: Google Meet y Skype son buenos ejemplos.

Acuerdos : Establece acuerdos unánimes

Si se es consciente de la importancia del trabajo en el equipo, se sabe lo valioso que es “hablar el mismo idioma”. Cuando se trata de ser productivo grupalmente a distancia, tiene que haber unanimidad en las herramientas, medios de comunicación, formatos y tiempos de entrega a ser aplicados. Solo así pueden evitarse los desfases, las rupturas, la desconfianza y, en general, los obstáculos que entorpecen la producción de ideas y resultados.

Comunicación: Implementa herramientas de comunicación y colaboración

Es posible hallar herramientas de comunicación que poseen, al mismo tiempo, funciones colaborativas, pero también es válido el uso de plataformas de comunicación grupal que se integren con servicios de terceras partes para habilitar tareas de

colaboración. Por ejemplo, *Slack* se complementa con la suite de Google para la edición de documentos en tiempo real.

Para que un entorno laboral sea sano y trabajar en equipo genere satisfacción es primordial construir canales de comunicación que reposen en la confianza y el intercambio constructivo de ideas. Una mala comunicación echa a perder la cohesión general y acentúa las debilidades de negocios y personas, pero aplicar las estrategias antes mencionadas influirá positivamente en la dinámica general de trabajo.

3. CIERRE

3.1 Resumen

Rosa está trabajando bajo la modalidad del e-work. La empresa ha logrado organizar un conjunto de recursos para que ella y todos los trabajadores puedan realizar un trabajo colaborativo, organizado y eficaz. Han dispuesto de diferentes herramientas para comunicarse, compartir documentos y organizar el seguimiento de los proyectos. Rosa puede llevar a cabo reuniones con su clientela y mostrar el estado de avance del reportaje desde su casa.

De este modo, podemos ver que Rosa ha sido capaz de:

- Reconocer tecnologías digitales para compartir información, datos y contenidos digitales.
- Identificar prácticas tanto de referencias como de atribuciones de autoría sencillas.
- Reconocer tecnologías digitales para adquirir confianza, participar como ciudadana en la sociedad y elegir herramientas y tecnologías digitales para procesos colaborativos.
- Diferenciar normas de comportamiento y de “saber-cómo” básicas en el uso de las tecnologías y en la interacción en entornos digitales.
- Elegir formas de comunicación y estrategias adaptadas a una audiencia determinada.

¿Y qué has aprendido a hacer?

1 A reconocer el e-work como una nueva forma de trabajo.		4 A identificar las capacidades y habilidades que deben tener los trabajadores y trabajadoras de esta modalidad para hacer un trabajo de calidad.	
2 A identificar las principales características del e-work y los beneficios que puede tener en nuestra actividad laboral.		5 A elegir las mejores formas de comunicación y poder trabajar colaborativamente con las demás personas.	
3 A adquirir confianza para participar en los diferentes recursos que el e-work dispone para el trabajo.		6 A diferenciar las formas de comportamiento eliminando prejuicios y mitos del trabajo a distancia.	

A lo largo de esta Unidad Didáctica hemos visto cómo Rosa se ha integrado en una nueva modalidad de trabajo. Ha tenido que aprender a gestionar sus tiempos y organizar el trabajo a través de otros recursos tecnológicos.

Gracias a eso está perdiendo el miedo a utilizar los medios digitales, a los que tan distante era inicialmente, ya es capaz de comunicarse, conectar y colaborar con otros a través de los medios digitales.

Te invito a ver lo que Rosa aprenderá en la próxima unidad, la netiqueta. En ella podrás diferenciar las normas de comportamiento que se debe tener al interactuar en los medios digitales.

Continúa descubriendo qué sucederá en la siguiente unidad.

3.2 Referencias bibliográficas

A continuación, puedes ver la relación de recursos (artículos, estudios, investigaciones, páginas web...) que se han consultado y citado para elaborar el contenido de esta Unidad Didáctica:

- García del Ridruejo. J. (17 de julio del 2020). 10 evidencias del eWORK y la nueva anormalidad laboral. Ior Consulting. Recuperado de: <https://ior.es/10-evidencias-ework-nueva-anormalidad-laboral/>. [20/01/2022].
- Gómez. F. (12 de mayo de 2021). 10 beneficios de trabajar a distancia. Revista Forbes. Recuperado de: <https://forbes.es/empresas/37576/10-beneficios-trabajar-distancia/>. [20/01/2022].
- Real Decreto - Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (2021). Boletín oficial del estado núm.164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583 (44 págs.) Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>. [20/01/2022].

- Real Decreto-ley que regula el trabajo a distancia (22 de septiembre de 2020). Consejo de Ministerios. La Moncloa. Gobierno de España. Recuperado de: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejode ministros/Paginas/enlaces/220920-enlace-teletrabajo.aspx>. [20/01/2022].
- Ruiz. J. (25 de febrero de 2016). Caso de éxito en teletrabajo: el experimento de CTrip y la mejora de su productividad. Preven control. Recuperado de: <https://prevencioncontrol.com/prevencionblog/caso-exito-teletrabajo-experimento-ctrip-la-mejora-productividad/>. [20/01/2022].
- Trabajo a distancia y Teletrabajo. (17 de noviembre de 2021). Laboral. Iberley Portal de información jurídica. Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-615>. [20/01/2022].
- Trueba Riego, Á. (2018). La influencia de la tecnología sobre el trabajo y las nuevas formas de empleo. El coworking en España y en Sevilla.