

## TIC, hiperconectividad y domesticación digital: configuraciones contemporáneas de las fronteras trabajo- familia

### ICT, Hyperconnectivity and Digital Domestication: Contemporary Configurations of Work–Family Boundaries

**Adeylson Felix Loureiro,**  
UNIMOGI FMG, São Paulo, Brasil  
([adeylsonfelix@unimogi.edu.br](mailto:adeylsonfelix@unimogi.edu.br))

#### **Resumen:**

Este artículo propone un marco crítico para comprender la erosión de las fronteras entre trabajo y familia en contextos de hiperconectividad digital mediada por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). A partir del concepto de domesticación digital, se analizan las formas en que los trabajadores incorporan y resignifican las TIC en sus rutinas cotidianas, naturalizando la disponibilidad permanente como exigencia organizacional. La revisión teórica evidencia procesos de tecnointerferencia, vigilancia simbólica y autogestión moralizada del tiempo, asociados a impactos sobre el bienestar psicosocial y la calidad del descanso. Se propone así una agenda analítica que cuestiona enfoques funcionalistas y problematiza las dinámicas organizacionales en escenarios híbridos.

**Palabras clave:** Hiperconectividad; trabajo-familia; TIC; domesticación digital.

#### **Abstract:**

This paper develops a critical theoretical framework to examine the erosion of work–family boundaries in digitally hyperconnected contexts mediated by Information and Communication Technologies (ICT). Drawing on the concept of digital domestication, it analyzes how workers incorporate and reinterpret ICTs in everyday routines, normalizing constant availability as an organizational expectation. The literature review identifies technoference, symbolic surveillance, and moralized self-management of time as mechanisms associated with negative impacts on psychosocial well-being and recovery processes. The study proposes a conceptual agenda that challenges functionalist assumptions and critically rethinks organizational practices in hybrid work environments.

**Keywords:** Hyperconnectivity; work–family; ICT; digital domestication.

## **Introducción**

La transformación digital del trabajo ha reconfigurado las dinámicas organizacionales y las fronteras entre vida profesional y familiar. La expansión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), intensificada tras la pandemia de COVID-19 y la consolidación del trabajo híbrido, favoreció contextos marcados por hiperconectividad, disponibilidad permanente y mayor integración entre espacios laborales y domésticos (Kao et al., 2020; Harris et al., 2022). En América Latina, estas dinámicas se agravan por desigualdades laborales y limitaciones regulatorias del trabajo remoto, ampliando tensiones relacionadas con desconexión psicológica, agotamiento emocional y conflicto trabajo-familia (Park et al., 2020; Shi et al., 2023).

La literatura reciente muestra que el uso intensivo de TIC fuera del horario laboral puede intensificar estrés tecnológico, monitoreo digital y presión por desempeño continuo, especialmente en contextos híbridos y remotos (Day et al., 2021; Kalischko & Riedl, 2021). Aunque la flexibilidad digital puede favorecer autonomía y adaptación laboral, sus efectos dependen de factores como cultura organizacional, políticas de desconexión y percepción de control sobre el trabajo (Messenger et al., 2017; Molino et al., 2020). Sin embargo, gran parte de los estudios aún privilegia enfoques funcionalistas centrados en desempeño y estrés, con limitaciones para comprender cómo las tecnologías son incorporadas simbólicamente en la vida cotidiana y en las dinámicas familiares (Alvesson & Sandberg, 2013; Suddaby, 2010).

Frente a ello, este estudio adopta la domesticación digital como categoría analítica central para comprender cómo las TIC son incorporadas, normalizadas y resignificadas en las prácticas cotidianas, reconfigurando relaciones entre trabajo y vida privada (Van Zoonen et al., 2020). Así, las tecnologías dejan de ser entendidas únicamente como herramientas operacionales y pasan a ser analizadas como dispositivos sociotécnicos que influyen en expectativas organizacionales, formas de interacción y regímenes contemporáneos de disponibilidad laboral (Jabri, 2012; Swedberg, 2014).

A partir de esta problematización, el artículo busca analizar críticamente la articulación entre TIC, hiperconectividad y domesticación digital para comprender cómo se reconfiguran las fronteras trabajo-familia en contextos híbridos mediados por tecnologías digitales. Para ello, se desarrolló una revisión integradora de literatura complementada con evidencia cualitativa exploratoria derivada de un grupo focal con trabajadores brasileños expuestos a dinámicas de conectividad laboral fuera del horario formal de trabajo.

## **Marco teórico**

### **Aproximaciones teóricas a las TICs y la conectividad organizacional**

La expansión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) transformó las dinámicas organizacionales y amplió la conectividad permanente en contextos híbridos y remotos, intensificando la permeabilidad entre trabajo y vida privada (Kao et al., 2020; Harris et al., 2022). Aunque las TIC favorecen flexibilidad y colaboración remota, también incrementan la expectativa de disponibilidad continua y nuevas formas de control organizacional mediadas digitalmente (Leonardi, 2021; Jabri, 2012).

La hiperconectividad se caracteriza por la interacción constante con tecnologías digitales más allá de la jornada formal de trabajo, consolidando culturas organizacionales basadas en responsividad inmediata y accesibilidad permanente (Farivar & Richardson, 2021; Mellner, 2016). Diversos estudios relacionan estas dinámicas con agotamiento emocional, estrés tecnológico, conflicto trabajo-familia y dificultades de desconexión psicológica (Day et al., 2021; Park et al., 2020; Shi et al., 2023).

En este contexto, el concepto de technoference explica cómo las interrupciones mediadas por TIC afectan las relaciones familiares y fragmentan la atención en los espacios domésticos, especialmente en escenarios híbridos donde se superponen hogar y trabajo (McDaniel et al., 2021; Tochia, 2021). Asimismo, la conectividad permanente favorece dinámicas de spillover negativo, ampliando la sobrecarga cognitiva y difuminando las fronteras entre tiempo laboral y personal (Vayre & Vonthron, 2019).

Desde los estudios organizacionales críticos, estas dinámicas expresan formas difusas de control basadas en autocontrol y autorregulación, donde la rapidez de respuesta y la presencia digital constante se convierten en indicadores implícitos de compromiso y productividad (Mazmanian et al., 2013; Kalischko & Riedl, 2021). No obstante, los efectos de las TIC no son homogéneos: la flexibilidad digital también puede favorecer autonomía y conciliación, dependiendo de factores como cultura organizacional, políticas de desconexión y grado de autonomía laboral (Messenger et al., 2017; Molino et al., 2020).

### **Conectividad, interferencia digital y conflicto trabajo-familia**

El uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en contextos organizacionales amplió las formas de interferencia digital entre trabajo y vida familiar. Este fenómeno, denominado *technoference*, describe la intrusión recurrente de demandas laborales mediadas por tecnologías en actividades personales y familiares, afectando la calidad de las interacciones y dificultando la desconexión psicológica (McDaniel et al., 2021). En escenarios de hiperconectividad, las notificaciones constantes y las exigencias de respuesta inmediata extienden simbólicamente la jornada laboral hacia el espacio doméstico.

La literatura reciente asocia la conectividad continua con agotamiento emocional, conflicto trabajo-familia y sobrecarga cognitiva, especialmente en modalidades híbridas y remotas (Park et al., 2020; Shi et al., 2023). La dificultad para interrumpir cognitivamente las demandas laborales compromete la recuperación emocional y reduce la separación entre los distintos dominios de la vida cotidiana (Vayre & Vonthron, 2019).

Los modelos de fronteras trabajo-familia muestran que estas delimitaciones se han vuelto más permeables debido a la flexibilidad laboral, la conectividad digital y las expectativas organizacionales de disponibilidad constante (Yang et al., 2019; Andrade & Matias, 2022). En contextos híbridos, la superposición entre hogar y trabajo intensifica tensiones relacionadas con gestión del tiempo, fatiga emocional y accesibilidad permanente (Page et al., 2021).

---

Desde una perspectiva organizacional crítica, estas dinámicas expresan formas contemporáneas de regulación sociotécnica. La conectividad permanente favorece mecanismos internalizados de control, en los cuales los trabajadores gestionan activamente su disponibilidad conforme a expectativas implícitas de desempeño y responsividad (Harris et al., 2022). Así, las fronteras trabajo-familia dejan de entenderse como límites rígidos y pasan a configurarse como espacios dinámicos de negociación mediados por tecnologías digitales.

### **Domesticación digital como marco interpretativo crítico**

Para comprender cómo las tecnologías son incorporadas en la vida cotidiana y en las dinámicas laborales contemporáneas, este estudio adopta la noción de domesticación digital como lente interpretativa central. Este enfoque permite analizar cómo las TIC son apropiadas en rutinas familiares y prácticas organizacionales, reconfigurando relaciones entre tiempo, conectividad y productividad (Van Zoonen et al., 2020). Desde esta perspectiva, la conectividad permanente deja de entenderse sólo como una posibilidad técnica y pasa a consolidarse como una práctica social legitimada por culturas organizacionales y modelos de gestión orientados a la disponibilidad continua (Swedberg, 2014; Jabri, 2012).

Estudios recientes muestran que el uso intensivo de plataformas colaborativas y dispositivos móviles amplía las demandas laborales y dificulta la separación entre trabajo y vida privada, especialmente en modalidades híbridas y remotas (Shi et al., 2023). En este contexto, la disponibilidad continua tiende a convertirse en un criterio informal de compromiso organizacional (Mazmanian et al., 2013). Desde los estudios organizacionales críticos, la domesticación digital permite comprender cómo las TIC operan simultáneamente como recursos de flexibilidad y mecanismos de regulación sociotécnica mediados por conectividad permanente y presencia digital continua (Harris et al., 2022).

No obstante, este proceso no ocurre de manera homogénea ni exclusivamente coercitiva. Las experiencias de domesticación digital también involucran estrategias de adaptación y negociación de límites, dependiendo de factores como autonomía laboral, cultura organizacional y políticas de desconexión digital (Messenger et al., 2017; Molino et al., 2020).

### **Fundamentos epistemológicos para el análisis crítico de las fronteras trabajo-familia**

La comprensión de las transformaciones del trabajo en entornos digitalmente mediados exige revisar críticamente los marcos epistemológicos utilizados para interpretar las relaciones entre tecnología, organización y vida cotidiana. Más allá de identificar variables asociadas al estrés o al desempeño laboral, resulta necesario problematizar los supuestos que orientan la construcción de los fenómenos organizacionales contemporáneos (Alvesson & Sandberg, 2013). En este sentido, el análisis de las fronteras trabajo-familia requiere enfoques capaces de articular dimensiones tecnológicas, organizacionales y socioculturales vinculadas a la reorganización del trabajo contemporáneo.

Desde los estudios organizacionales, la construcción teórica no se limita a la acumulación de evidencias empíricas, sino que implica reinterpretar fenómenos emergentes y establecer nuevas conexiones conceptuales (Weick, 1989; MacInnis, 2011). Bajo esta perspectiva, la hiperconectividad no puede comprenderse únicamente como un efecto operacional derivado del uso intensivo de TIC, sino como un proceso sociotécnico mediado por prácticas de gestión, expectativas organizacionales y formas contemporáneas de subjetivación laboral.

Desde esta perspectiva, el estudio se sitúa en una orientación crítica de carácter sociotécnico y organizacional, influenciada por enfoques contemporáneos que interpretan las tecnologías digitales como mecanismos de regulación, subjetivación y reorganización del trabajo (Leonardi, 2021; Jabri, 2012). Esta aproximación dialoga con los estudios críticos de gestión y con perspectivas pos-estructuralistas orientadas al análisis de formas difusas de control organizacional mediadas por conectividad, visibilidad y disponibilidad permanente (Mazmanian et al., 2013; Alvesson & Sandberg, 2013). En consecuencia, las TIC son comprendidas no sólo como infraestructuras técnicas, sino como dispositivos sociomateriales que participan activamente en la configuración de prácticas laborales, relaciones de poder y dinámicas contemporáneas de control y autogestión (Leonardi, 2021; Suddaby, 2010).

A partir de esta orientación, el presente estudio articula las categorías de TIC, hiperconectividad y domesticación digital para comprender las configuraciones contemporáneas de las fronteras trabajo-familia. Esta integración permite examinar cómo las tecnologías son incorporadas en las rutinas cotidianas y cómo reorganizan temporalidades, dinámicas domésticas y formas de accesibilidad laboral en modalidades híbridas de trabajo (Van Zoonen et al., 2020).

Desde esta perspectiva crítica, la hiperconectividad deja de interpretarse exclusivamente como consecuencia técnica de la digitalización y pasa a comprenderse como una configuración organizacional y sociocultural asociada a expectativas de responsividad inmediata, presencia digital continua y disponibilidad extendida. La legitimación progresiva de estas prácticas amplía la permeabilidad entre las esferas laboral y familiar y dificulta los procesos de desconexión psicológica y recuperación emocional (Park et al., 2020; Shi et al., 2023).

Asimismo, determinadas prácticas relacionadas con comunicación ininterrumpida y accesibilidad constante son internalizadas como indicadores de compromiso y productividad profesional. En estas condiciones, los mecanismos de control organizacional dejan de operar exclusivamente mediante supervisión formal y pasan a manifestarse también a través de procesos de autogestión y autorregulación mediados por tecnologías digitales (Mazmanian et al., 2013; Harris et al., 2022).

No obstante, este enfoque evita interpretaciones deterministas sobre el papel de las TIC en las organizaciones contemporáneas. Las experiencias de conectividad digital son heterogéneas y dependen de factores como autonomía laboral, cultura organizacional, políticas de desconexión y estrategias individuales de gestión tecnológica. Por ello, comprender las fronteras trabajo-familia en escenarios híbridos exige considerar simultáneamente las potencialidades de flexibilidad promovidas por las TIC y las tensiones derivadas de la intensificación de la conectividad en el trabajo contemporáneo (Messenger et al., 2017; Molino et al., 2020).

## **Metodología**

El presente estudio adopta un diseño cualitativo y exploratorio basado en una revisión integradora de literatura complementada con evidencia empírica obtenida mediante un grupo focal. Esta articulación permitió analizar las relaciones entre

TIC, hiperconectividad y domesticación digital en las fronteras contemporáneas entre trabajo y familia. La revisión integradora fue desarrollada siguiendo procedimientos inspirados en las directrices PRISMA para ampliar la transparencia y replicabilidad del proceso (Snyder, 2019; Page et al., 2021). La búsqueda se realizó entre enero y marzo de 2026 en las bases Scopus, Web of Science, SciELO y Redalyc, considerando publicaciones entre 2021 y 2026, además de referencias clásicas relevantes para la sustentación conceptual y epistemológica del estudio.

**Cuadro 1.** Estrategia de búsqueda y operadores booleanos.

<b>Dimensión analítica</b>	<b>Descriptorios principales (en inglés)</b>	<b>Operadores booleanos</b>
Tecnologías y conectividad digital	<i>“ICT use” OR “digital connectivity” OR “technological overuse” OR “constant availability”</i>	OR
Fronteras trabajo-familia	<i>“work-family boundaries” OR “work-life conflict” OR “work-family balance” OR “boundary management”</i>	OR
Desconexión psicológica y bienestar	<i>“psychological detachment” OR “technostress” OR “emotional exhaustion” OR “digital fatigue”</i>	OR
Modalidades contemporáneas de trabajo	<i>“hybrid work” OR “remote work” OR “flexible work arrangements” OR “telework”</i>	OR
Domesticación y control organizacional	<i>“technology domestication” OR “digital domestication” OR “organizational control” OR “digital surveillance”</i>	OR
Estrategia combinada de búsqueda	<i>(“ICT use” AND “work-family boundaries”) AND (“hybrid work” OR “remote work”) AND (“technology domestication” OR “digital surveillance”)</i>	AND / OR

**Fuente:** Elaboración propia.

Se establecieron como criterios de inclusión: a) artículos publicados en revistas científicas arbitradas; b) estudios teóricos o teórico-empíricos relacionados con TIC, hiperconectividad, trabajo híbrido o fronteras trabajo-familia; c) publicaciones disponibles en texto completo; y d) investigaciones desarrolladas en contextos organizacionales. Fueron excluidos estudios duplicados, investigaciones exclusivamente técnicas sin relación con dinámicas organizacionales, documentos no arbitrados y publicaciones sin relación directa con conectividad digital y trabajo-familia.

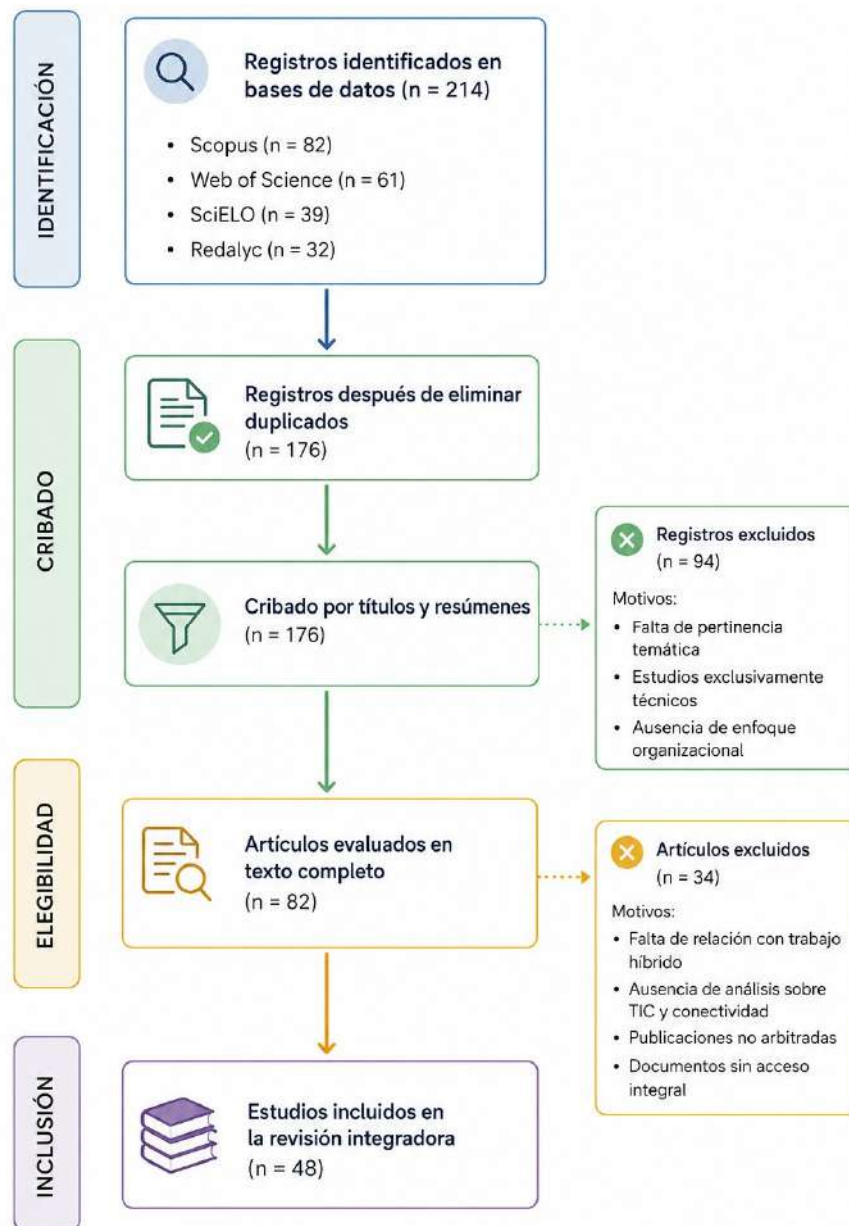
**Cuadro 2.** Criterios de inclusión y exclusión de documentos.

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
Artículos científicos publicados en revistas arbitradas	Estudios duplicados identificados en más de una base de datos
Publicaciones comprendidas entre 2021 y 2026	Documentos publicados fuera del periodo definido
Estudios teóricos o teórico-empíricos relacionados con TIC, hiperconectividad, trabajo híbrido o fronteras trabajo-familia	Investigaciones exclusivamente técnicas sin enfoque organizacional o sociotécnico
Investigaciones desarrolladas en contextos organizacionales o laborales	Estudios centrados únicamente en variables clínicas o médicas sin relación con trabajo digital
Publicaciones disponibles en texto completo	Resúmenes, editoriales, notas técnicas o documentos sin acceso integral
Estudios publicados en inglés, español o portugués	Publicaciones no arbitradas o de baja consistencia metodológica
Investigaciones que abordan dimensiones como technoference, desconexión psicológica, control organizacional o domesticación digital	Estudios sin relación directa con conectividad digital y dinámicas trabajo-familia

**Fuente:** Elaboración propia.

El proceso de selección documental se desarrolló en cuatro etapas: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión, conforme a las orientaciones PRISMA (Page et al., 2021). Inicialmente, la búsqueda recuperó 214 documentos. Tras la eliminación de duplicidades y la aplicación de los criterios establecidos, se realizó la lectura de títulos y resúmenes, seguida de la evaluación integral de los textos potencialmente relevantes. El corpus final quedó constituido por 48 publicaciones científicas utilizadas para el análisis teórico-conceptual.

**Figura 1.** Proceso de selección documental basado en directrices PRISMA.



**Fuente:** Elaboración propia con base en las directrices PRISMA adaptadas para revisión integradora.

Posteriormente, el material seleccionado fue sometido a un análisis temático de carácter interpretativo, siguiendo las orientaciones metodológicas de Braun y Clarke (2006). En una primera etapa, se identificaron unidades de significado relacionadas con conectividad digital, disponibilidad laboral, interferencia tecnológica y control organizacional. Posteriormente, dichas unidades fueron agrupadas en categorías analíticas más amplias, como hiperconectividad, technoference, domesticación

digital, desconexión psicológica y permeabilidad de las fronteras trabajo-familia. Finalmente, se elaboró una síntesis interpretativa orientada a examinar cómo las dinámicas de conectividad mediadas por TIC reconfiguran prácticas laborales y experiencias cotidianas en modalidades híbridas de trabajo.

Con el objetivo de ampliar la contextualización empírica del estudio, se incorporó evidencia exploratoria derivada de un grupo focal realizado virtualmente con ocho trabajadores brasileños provenientes de sectores administrativos, educativos y de servicios, todos con experiencia en modalidades híbridas o remotas de trabajo. La discusión fue orientada por un guion semiestructurado centrado en experiencias de conectividad fuera del horario laboral, estrategias de gestión de fronteras trabajo-familia y percepciones sobre disponibilidad organizacional. Los participantes fueron seleccionados por conveniencia y accesibilidad, considerando experiencia previa con trabajo mediado por TIC y uso frecuente de tecnologías digitales fuera de la jornada formal.

Los relatos obtenidos fueron analizados mediante codificación temática interpretativa, siguiendo los principios metodológicos propuestos por Braun y Clarke (2006). La incorporación del grupo focal tuvo carácter ilustrativo y complementario, sin pretensión de validación estadística, buscando ampliar la contextualización empírica de las categorías identificadas en la revisión integradora. A lo largo del proceso investigativo, se mantuvo una postura analítica orientada a comprender las dinámicas de hiperconectividad desde una perspectiva sociotécnica y organizacional, evitando interpretaciones deterministas sobre el papel de las TIC en el trabajo contemporáneo (Jabri, 2012; Leonardi, 2021).

## **Resultados**

A partir del análisis temático e interpretativo desarrollado en esta revisión integradora, los resultados permitieron identificar dinámicas sociotécnicas que reconfiguran las fronteras entre trabajo y vida familiar en contextos contemporáneos de trabajo híbrido y remoto. La literatura analizada evidencia que la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) modificó no sólo las formas de ejecución del trabajo, sino también las relaciones entre tiempo laboral, espacio doméstico y disponibilidad organizacional (Kao et al., 2020; Harris et al., 2022).

**Cuadro 3.** Categorías analíticas emergentes sobre TIC, hiperconectividad y domesticación digital.

<b>Categoría analítica</b>	<b>Descripción interpretativa</b>	<b>Principales efectos observados</b>	<b>Referencias de apoyo</b>
Tecnointerferencia persistente	Interrupción recurrente de actividades personales y familiares por demandas laborales mediadas por TIC.	Dificultad de desconexión psicológica; fragmentación de la atención; ampliación simbólica de la jornada laboral.	McDaniel et al. (2021); Park et al. (2020)
Vigilancia simbólica y control difuso	Formas internalizadas de control organizacional mediadas por conectividad permanente y expectativas implícitas de responsividad.	Autocontrol; presión por disponibilidad continua; monitoreo indirecto del desempeño.	Mazmanian et al. (2013); Kalischko y Riedl (2021)
Moralización de la autogestión del tiempo	Naturalización de la disponibilidad constante como indicador de compromiso y productividad.	Sobrecarga cognitiva; agotamiento emocional; responsabilización individual por la gestión de límites.	Shi et al. (2023); Harris et al. (2022)
Colonización del espacio íntimo	Incorporación progresiva de tecnologías laborales en rutinas domésticas mediante procesos de domesticación digital.	Dilución de fronteras trabajo-familia; reorganización de tiempos de convivencia; presencia laboral permanente en el hogar.	Van Zoonen et al. (2020); Vayre y Vonthron (2019)
Flexibilidad y ambivalencia digital	Uso de TIC asociado simultáneamente a autonomía operativa e intensificación de demandas laborales.	Adaptabilidad; conciliación parcial; ambivalencia entre flexibilidad y control.	Messenger et al. (2017); Molino et al. (2020)
Reconfiguración sociotécnica de las fronteras	Transformación de las relaciones entre trabajo, tiempo y vida privada en contextos híbridos y remotos.	Permeabilidad de fronteras; redefinición de rutinas; nuevas dinámicas de interacción laboral y familiar.	Leonardi (2021); Andrade y Matias (2022)

**Fuente:** Elaboración propia.

Las categorías emergentes muestran que la hiperconectividad laboral opera simultáneamente como infraestructura tecnológica, expectativa cultural y mecanismo simbólico de regulación del comportamiento profesional (Leonardi, 2021; Kalischko y Riedl, 2021). En este contexto, la conectividad permanente reorganiza prácticas laborales y redefine los límites entre disponibilidad profesional y vida privada.

La primera categoría, denominada tecnointerferencia persistente, evidencia que mensajes instantáneos, notificaciones y reuniones fuera del horario formal dificultan la desconexión psicológica y amplifican el conflicto trabajo-familia (McDaniel et al., 2021; Park et al., 2020). En contextos híbridos, la superposición entre hogar y trabajo intensifica estas interrupciones y amplía simbólicamente la jornada laboral (Vayre y Vonthron, 2019).

La segunda categoría, vigilancia simbólica y control difuso, revela que la conectividad permanente favorece formas internalizadas de control organizacional. Más que depender de supervisión jerárquica directa, las organizaciones pasan a operar mediante expectativas implícitas de responsividad y presencia digital continua, estimulando prácticas de autocontrol y autorregulación (Mazmanian et al., 2013; Harris et al., 2022).

La moralización de la autogestión del tiempo muestra que la flexibilidad promovida por las TIC suele trasladar a los trabajadores la responsabilidad de administrar los límites entre trabajo y vida privada. En consecuencia, la disponibilidad constante tiende a naturalizarse como signo de compromiso y productividad, incluso cuando genera agotamiento emocional y sobrecarga cognitiva (Shi et al., 2023; Cho et al., 2020).

Por su parte, la categoría de colonización del espacio íntimo indica que las tecnologías digitales son incorporadas progresivamente a las rutinas domésticas y familiares, reorganizando tiempos de convivencia y dinámicas afectivas. La domesticación digital expresa, así, un proceso mediante el cual las TIC dejan de percibirse como herramientas externas y pasan a integrarse en la vida cotidiana, debilitando las fronteras entre presencia laboral y tiempo personal (Van Zoonen et al., 2020; Shi et al., 2023).

De manera transversal, los resultados también evidencian que los efectos de la hiperconectividad no son homogéneos. Algunos estudios señalan que la flexibilidad digital puede favorecer autonomía operativa y conciliación laboral, especialmente en organizaciones con políticas de desconexión y culturas menos orientadas a la disponibilidad permanente (Messenger et al., 2017; Molino et al., 2020). Sin embargo, tales beneficios dependen de factores organizacionales y normativos que regulan el uso cotidiano de las TIC (Andrade y Matias, 2022).

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que la domesticación digital constituye una categoría analítica relevante para comprender las configuraciones contemporáneas de las fronteras trabajo-familia. Más allá de sus efectos funcionales, las TIC participan en procesos de apropiación e internalización que amplían la permeabilidad entre vida laboral y esfera privada, redefiniendo prácticas, temporalidades y expectativas asociadas al trabajo contemporáneo (Van Zoonen et al., 2020; Suddaby, 2010).

### **Discusión**

Los hallazgos evidencian que la hiperconectividad laboral no constituye únicamente un efecto técnico derivado de la digitalización, sino una transformación sociotécnica que reconfigura las relaciones entre trabajo, tiempo y vida privada. La expansión de las TIC en contextos híbridos y remotos amplía las demandas organizacionales hacia el espacio doméstico, debilitando progresivamente las fronteras entre las esferas profesional y familiar (Cho et al., 2020; Harris et al., 2022). En este escenario, la flexibilidad digital se presenta de forma ambivalente: aunque puede favorecer autonomía operativa y adaptabilidad, también intensifica dinámicas de disponibilidad continua y extensión simbólica de la jornada laboral.

La categoría de tecnointerferencia persistente evidencia cómo las demandas mediadas por TIC afectan los procesos de desconexión psicológica y recuperación emocional. Las interrupciones constantes, la presión por responsividad inmediata y la continuidad de interacciones laborales fuera del horario formal incrementan el conflicto trabajo-familia y la sobrecarga cognitiva (McDaniel et al., 2021; Park et al., 2020). En consecuencia, la hiperconectividad reorganiza no sólo las temporalidades laborales, sino también las dinámicas afectivas y relacionales de la vida cotidiana.

Los resultados también indican que las TIC participan en la consolidación de formas contemporáneas de control organizacional basadas en mecanismos simbólicos e internalizados. A diferencia de modelos tradicionales de supervisión jerárquica, la conectividad permanente favorece prácticas de autocontrol y autorregulación sustentadas por expectativas implícitas de visibilidad y disponibilidad profesional (Shi et al., 2023; Farivar & Richardson, 2021). Bajo esta lógica, la presencia digital constante pasa a operar como indicador de compromiso organizacional, reforzando procesos de auto vigilancia y normalización del desempeño continuo.

Asimismo, la discusión muestra que el discurso de la flexibilidad laboral desplaza hacia los trabajadores la responsabilidad de gestionar los límites entre trabajo y vida privada. La autogestión del tiempo, presentada como expresión de autonomía, se convierte progresivamente en un imperativo moral asociado a productividad, eficiencia y disponibilidad continua (Jabri, 2012; Suddaby, 2010). De este modo, la dificultad para desconectarse deja de interpretarse como consecuencia de dinámicas organizacionales y pasa a percibirse como insuficiencia individual, favoreciendo procesos de agotamiento emocional y autoexigencia permanente (Kao et al., 2020).

Desde la perspectiva de la domesticación digital, los hallazgos permiten observar cómo las tecnologías son incorporadas al espacio doméstico y pasan a mediar rutinas familiares, prácticas de convivencia y experiencias subjetivas vinculadas al trabajo. Más que una adaptación funcional, este proceso refleja la internalización de expectativas organizacionales en la vida cotidiana, ampliando la permeabilidad entre los distintos dominios sociales (Van Zoonen et al., 2020). Como resultado, el hogar se transforma progresivamente en una extensión funcional y simbólica del entorno laboral, debilitando la separación entre tiempo productivo y tiempo personal (Tochia, 2021; Vayre & Vonthron, 2019).

En conjunto, estas evidencias permiten sostener que la hiperconectividad configura una racionalidad organizacional basada en disponibilidad permanente, responsividad inmediata y autogestión continua del desempeño. Desde esta perspectiva, las TIC dejan de operar exclusivamente como herramientas de comunicación y pasan a actuar como mediadoras de regulación sociotécnica y subjetivación laboral. Así, el estudio contribuye a ampliar las discusiones críticas

sobre trabajo digital y fronteras trabajo-familia, proponiendo la domesticación digital como una categoría interpretativa relevante para comprender las tensiones contemporáneas entre conectividad, control organizacional y vida cotidiana.

### **Conclusión**

El presente estudio tuvo como objetivo analizar críticamente la articulación entre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la hiperconectividad y la domesticación digital para comprender cómo se reconfiguran las fronteras entre trabajo y familia en contextos contemporáneos de trabajo híbrido y remoto. A partir de una revisión integradora de literatura complementada con evidencia exploratoria derivada de un grupo focal, fue posible identificar dinámicas sociotécnicas asociadas a tecnointerferencia persistente, vigilancia simbólica, moralización de la autogestión del tiempo y colonización del espacio íntimo por demandas laborales mediadas digitalmente.

Los resultados evidenciaron que la hiperconectividad excede una dimensión meramente tecnológica y se configura como una lógica organizacional basada en disponibilidad continua, responsividad inmediata y autorregulación permanente. En este escenario, las TIC pasan a desempeñar un papel central en la reorganización de temporalidades, rutinas domésticas y formas de interacción entre vida laboral y esfera privada, ampliando la permeabilidad de las fronteras trabajo-familia.

La noción de domesticación digital permitió comprender cómo las tecnologías son progresivamente incorporadas y naturalizadas en la vida cotidiana, transformando prácticas sociales, dinámicas familiares y experiencias subjetivas relacionadas con el trabajo. Desde esta perspectiva, el estudio contribuye a los debates contemporáneos sobre trabajo digital y estudios organizacionales críticos al proponer una interpretación sociotécnica de las relaciones entre conectividad, control organizacional y vida cotidiana, superando enfoques exclusivamente funcionalistas centrados en desempeño o adaptación tecnológica.

No obstante, algunas limitaciones deben ser consideradas. La revisión integradora se concentró en publicaciones comprendidas entre 2021 y 2026, recorte temporal definido por la intensificación de investigaciones sobre trabajo híbrido y

---

digitalización laboral en el contexto posterior a la pandemia de COVID-19. Aunque esta delimitación permitió capturar transformaciones recientes y emergentes, también restringió la incorporación de estudios clásicos sobre fronteras trabajo-familia, sociología de la tecnología y procesos históricos de digitalización organizacional. Asimismo, la predominancia de publicaciones indexadas en bases internacionales de alto impacto puede haber reducido la visibilidad de investigaciones latinoamericanas y de contextos periféricos relacionados con hiperconectividad y trabajo digital. Del mismo modo, el grupo focal desarrollado tuvo carácter exploratorio y analítico, sin pretensión de representatividad estadística.

A partir de estas limitaciones, futuras investigaciones podrían ampliar el horizonte temporal de análisis e incorporar abordajes comparativos entre distintos sectores, contextos culturales y modelos organizacionales. También se recomienda desarrollar estudios cualitativos, longitudinales y etnográficos orientados a comprender cómo los trabajadores negocian cotidianamente las fronteras entre trabajo y vida personal frente a las demandas de conectividad permanente. De igual manera, resulta pertinente profundizar el análisis de políticas de desconexión digital, prácticas de resistencia tecnológica y estrategias organizacionales dirigidas al bienestar psicosocial en escenarios híbridos de trabajo.

En síntesis, comprender las TIC y la hiperconectividad como fenómenos sociotécnicos y culturalmente mediados constituye un desafío central para los estudios organizacionales contemporáneos. Sólo desde una perspectiva crítica y multidimensional será posible avanzar hacia formas de organización del trabajo más sostenibles, éticamente responsables y compatibles con la preservación de las fronteras entre vida laboral y vida personal.

## Referencias

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2013). *Constructing research questions: Doing interesting research*. SAGE Publications.
- Andrade, C., & Matias, M. (2022). Work-related ICT use during off-job time, technology to family conflict and segmentation preference: A study with two generations of employees. *Information, Communication & Society*, 25(14), 2162–2171. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1933564>
- Barbour, R. (2007). *Doing focus groups*. SAGE Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Daily effects of continuous ICT demands on work–family conflict: Negative spillover and role conflict. *Stress and Health*, 36(4), 533–545. <https://doi.org/10.1002/smi.2955>
- Day, A., Barber, L. K., & Tonet, J. (2021). Information communication technology and employee well-being: Understanding the “iParadox Triad” at work. *Frontiers in Psychology*, 12, 642211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642211>
- Farivar, F., & Richardson, J. (2021). Workplace digitalisation and work-nonwork satisfaction: The role of spillover social media. *Behaviour & Information Technology*, 40(8), 747–758. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1723702>
- Harris, K. J., Harris, R. B., Valle, M., Carlson, J. R., Carlson, D. S., & Zivnuska, S. (2022). Technostress and the entitled employee: Impacts on work and family. *Information Technology & People*, 35(3), 1073–1095. <https://doi.org/10.1108/ITP-07-2019-0348>
- Jabri, M. (2012). *Transformational leadership and organizational change*. Palgrave Macmillan.
- Kalischko, T., & Riedl, R. (2021). Electronic performance monitoring in the digital workplace: Conceptualization, review of effects and moderating factors. *Frontiers in Psychology*, 12, 633031. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633031>
- Kao, K.-Y., Chi, N.-W., Thomas, C. L., Lee, H.-T., & Wang, Y.-F. (2020). Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: The roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation. *The Journal of Psychology*, 154(5), 325–345. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>
- Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the new technologies of organizing: Digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*, 58(1), 249–253. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>

- MacInnis, D. J. (2011). A framework for conceptual contributions in marketing. *Journal of Marketing*, 75(4), 136–154. <https://doi.org/10.1509/jmkg.75.4.136>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- McDaniel, B. T., O'Connor, K., & Drouin, M. (2021). Work-related technoference at home: Examining the spillover of work to family life. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 526–541. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2020-0197>
- Messenger, J. C., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeyleen, G., & Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound and International Labour Office. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm)
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Page, K. J., Nastasi, A., & Voyles, E. C. (2021). Mediating effects of strain and work-family conflict on the relationship between work-related technology use and work-life balance. *Stress and Health*, 37(5), 928–939. <https://doi.org/10.1002/smi.3052>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Park, Y., Liu, Y., & Headrick, L. (2020). When work is around the clock: Testing the effect of work-related smartphone use on psychological detachment and work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 518–534. <https://doi.org/10.1002/job.2461>
- Shi, S., Chen, Y., & Cheung, C. M. K. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work-family conflict. *Information Systems Journal*, 33(4), 953–985. <https://doi.org/10.1111/isj.12431>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Suddaby, R. (2010). Constructing the logic of theoretical contribution. *Academy of Management Review*, 35(3), 346–357. <https://doi.org/10.5465/amr.35.3.zok346>
- Swedberg, R. (2014). *The art of social theory*. Princeton University Press.
- Tochia, C. (2021). How the digital workforce has re-defined boundary management (Doctoral dissertation, University of Southampton). University of Southampton Repository. <https://eprints.soton.ac.uk/456991/>
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372–392. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1755050>
- Vayre, E., & Vonthron, A.-M. (2019). Identifying work-related internet's uses—at work and outside usual workplaces and hours—and their relationships with work-home interface, work engagement, and problematic internet behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 2118. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02118>
- Weick, K. E. (1989). Theory construction as disciplined imagination. *Academy of Management Review*, 14(4), 516–531. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308376>
- Yang, J., Zhang, Y., Peters, P., & Tsui, A. S. (2019). Work-family boundary management and segmentation preferences in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 10, 834. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00834>