



Yolanda María Laines-Álvarez

E-mail: ylaines@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1825-732>

Genesis Gabriela Gaon-Guaman

E-mail: ggaon4@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-2233-531X>

Ariel Jhosua Abad-León

E-mail: aabad4@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-6699-0485>

Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Laines-Álvarez, Y. M., Gaon-Guaman, G. G., & Abad-León, A. J. (2026). Videovigilancia laboral en el sector bananero: nulidad del consentimiento y proporcionalidad. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S1), 135-151. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.737>.

==== 0 ====

Videovigilancia laboral en el sector bananero: nulidad del consentimiento y proporcionalidad

RESUMEN

La videovigilancia en el lugar de trabajo del sector bananero ecuatoriano se ha convertido en un mecanismo de control que genera tensiones entre el poder de gestión del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores. Este estudio analizó la validez del consentimiento otorgado para la instalación de cámaras y la aplicación del principio de proporcionalidad, considerando los parámetros de idoneidad, necesidad y razonabilidad. Se empleó un enfoque de métodos mixtos, integrando una revisión sistemática tipo PRISMA y un estudio de caso con 20 trabajadores en Tenguel, Ecuador. La confiabilidad del instrumento se validó mediante el alfa de Cronbach ($\alpha = 0,78$). Los hallazgos revelaron que la mayoría de los trabajadores no comprende plenamente el alcance del tratamiento de datos personales, lo que hace que el consentimiento, aunque formalmente presente, sea materialmente nulo debido a la asimetría de poder. Además, las empresas rara vez justifican la vigilancia mediante una prueba de proporcionalidad, lo que genera un monitoreo excesivo que afecta la privacidad y el bienestar emocional. El estudio concluye que la videovigilancia solo es legítima cuando se implementa bajo estrictos criterios de necesidad y transparencia, lo que sugiere la necesidad de protocolos de "Privacidad desde el Diseño" para proteger la dignidad de los trabajadores del sector agrícola.

Palabras clave: videovigilancia laboral; consentimiento; proporcionalidad; derechos fundamentales; sector bananero.

Workplace video surveillance in the banana sector: invalidity of consent and proportionality

ABSTRACT

Workplace video surveillance in the Ecuadorian banana sector has emerged as a control mechanism that triggers tensions between the employer's management power and the fundamental rights of workers. This study analyzes the validity of the consent granted for camera installation and the application of the principle of proportionality, considering the parameters of suitability, necessity, and reasonableness. A mixed-methods approach was employed, integrating a PRISMA-type systematic review and a case study with 20 workers in Tenguel, Ecuador. The instrument's reliability was validated using Cronbach's Alpha ($\alpha = 0.78$). The findings reveal that most workers do not fully understand the scope of personal data processing, rendering the consent formally present but materially void due to the power asymmetry. Furthermore, companies rarely justify surveillance through a proportionality test, leading to excessive monitoring that impacts privacy and emotional well-being. The study concludes that video surveillance is only legitimate when implemented under strict criteria of necessity and transparency, suggesting the need for "Privacy by Design" protocols to protect the dignity of workers in the agricultural sector.

Keywords: workplace video surveillance; consent; proportionality; fundamental rights; banana sector.

==== 0 =====

Videovigilância no sector bananeiro: invalidade do consentimento e proporcionalidade

RESUMO

A videovigilância no setor bananeiro equatoriano tornou-se um mecanismo de controle que gera tensão entre o poder de gestão do empregador e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Este estudo analisou a validade do consentimento dado para a instalação de câmaras e a aplicação do princípio da proporcionalidade, considerando os parâmetros de adequação, necessidade e razoabilidade. Foi utilizada uma abordagem de métodos mistos, integrando uma revisão sistemática do tipo PRISMA e um estudo de caso com 20 trabalhadores em Tenguel, Equador. A fiabilidade do instrumento foi validada através do alfa de Cronbach ($\alpha = 0,78$). Os resultados revelaram que a maioria dos trabalhadores não compreende totalmente o âmbito do tratamento de dados pessoais, o que torna o consentimento, embora formalmente presente, materialmente inválido devido ao desequilíbrio de poder. Além disso, as empresas raramente justificam a vigilância através de um teste de proporcionalidade, levando a uma monitorização excessiva que afecta a privacidade e o bem-estar emocional. O estudo conclui que a videovigilância só é legítima quando implementada sob critérios rigorosos de necessidade e transparência, sugerindo a necessidade de protocolos de "Privacidade pelo Design" para proteger a dignidade dos trabalhadores agrícolas.

Palavras-chave: videovigilância no local de trabalho; consentimento; proporcionalidade; direitos fundamentais; setor bananeiro.

==== 0 =====

INTRODUCCIÓN

La facultad fiscalizadora del empleador, sustentada en la libertad de empresa, encuentra límites cuando colisiona con la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La videovigilancia, en particular, constituye una medida de

control especialmente intrusiva, cuyo uso solo resulta legítimo cuando cumple rigurosamente con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad establecidos por la doctrina contemporánea de protección de datos y derechos laborales (Rojas y Bautista, 2025). De acuerdo con esta perspectiva, cualquier intervención sobre la intimidad del trabajador debe justificarse mediante la demostración de que no existe una alternativa menos lesiva, y que el fin empresarial perseguido es legítimo y compatible con el núcleo esencial del derecho a la privacidad. Estudios recientes advierten que, en sectores vulnerables como el bananero, la videovigilancia se aplica con frecuencia sin cumplir estos estándares, generando un riesgo incrementado de afectación a la vida privada del trabajador (Sum et al., 2025).

El consentimiento de los trabajadores frente a la instalación de sistemas de videovigilancia tampoco puede considerarse automáticamente válido, debido a la asimetría estructural propia de la relación laboral. La jurisprudencia comparada ha resaltado que, aun cuando el trabajador firma documentos que autorizan la vigilancia, ello no implica que el consentimiento sea libre, informado ni específico, lo que puede conllevar a su invalidez jurídica. Así lo estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Bărbulescu v. Romania*, donde concluyó que la vigilancia permanente sin un análisis adecuado de proporcionalidad vulneraba el derecho al respeto de la vida privada del trabajador (European Court of Human Rights, 2017). Investigaciones recientes confirman que la simple aceptación formal del monitoreo no garantiza la protección efectiva de la intimidad, especialmente en sectores laborales con menor organización, capacitación o poder de negociación (Kayas, 2023).

Las obligaciones del empleador no se limitan al consentimiento: también debe observar el principio de transparencia, el deber de información previa y la protección de datos personales. Conforme al estándar internacional en materia de derechos digitales, toda vigilancia debe justificarse bajo parámetros de necesidad estricta y mínima injerencia, evitando prácticas que puedan resultar excesivas o desproporcionadas respecto al fin empresarial perseguido (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine., 2018). En el contexto del sector bananero, donde la videovigilancia puede extenderse a áreas operativas, zonas de descanso o espacios no estrictamente productivos, el riesgo de afectación intensificada a derechos fundamentales es especialmente relevante, pudiendo incluso generar efectos adversos en la salud mental, tales como ansiedad, estrés, percepción de hostigamiento o deterioro del clima laboral (Sum et al., 2025).

Por tanto, esta investigación aborda la videovigilancia laboral en el sector bananero ecuatoriano desde una perspectiva jurídica y empírica integral, enfocándose en la validez del consentimiento, el análisis de proporcionalidad de la medida, la salvaguarda del derecho a la intimidad y la aplicación de criterios comparados de jurisprudencia internacional. Asimismo, se incorpora un análisis metodológico con medición de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento de recolección de datos. De esta manera, el estudio busca delimitar cuándo la videovigilancia empresarial puede considerarse legítima, y cuándo debe ser declarada nula o desproporcionada por vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores.

MARCO TEÓRICO

La videovigilancia y sus límites constitucionales en el ámbito laboral

La videovigilancia constituye una herramienta utilizada por los empleadores para supervisar procesos productivos y prevenir incidentes, pero su aplicación está limitada por los derechos fundamentales del trabajador. Desde la perspectiva constitucional, cualquier intervención sobre la intimidad debe justificarse mediante un fin legítimo y una necesidad concreta dentro de la relación laboral. Investigaciones recientes muestran que, a pesar de su utilidad operativa, la vigilancia permanente tiene un impacto directo

sobre la autonomía personal y la percepción de privacidad en el trabajo (Ball, 2022). Asimismo, la literatura especializada advierte que el uso continuo o indiscriminado de cámaras puede generar un entorno laboral hostil e incluso condiciones cercanas al acoso psicológico (Sum et al., 2025). La doctrina señala, por su parte, que la videovigilancia solo puede considerarse legítima cuando se limita a áreas estrictamente necesarias y cuando el empleador demuestra proporcionalidad en la afectación de derechos (Jiaqi, 2025).

El consentimiento como fundamento jurídico y su problemática en el sector laboral

El consentimiento del trabajador para permitir la videovigilancia es uno de los elementos más controvertidos dentro del derecho laboral contemporáneo. La doctrina coincide en que el consentimiento dentro de relaciones jerárquicas es inherentemente problemático, ya que el trabajador puede aceptar condiciones por temor a perder su empleo o sufrir represalias (Rose, 2023). La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha sido enfática al señalar que el consentimiento no puede considerarse válido si no es libre, informado y específico respecto al tipo de vigilancia, su alcance y el tratamiento posterior de las imágenes, como se evidenció en los casos *Bărbulescu v. Romania* y *López Ribalda v. Spain* (European Court of Human Rights, 2017; 2019). Investigaciones recientes afirman, además, que la firma de documentos de autorización no garantiza la comprensión real del trabajador sobre los riesgos a su privacidad, especialmente en contextos de baja escolaridad o alta subordinación laboral, como ocurre en el sector agrícola (Kayas, 2023).

Proporcionalidad, idoneidad y necesidad de la videovigilancia en centros de trabajo

El juicio de proporcionalidad constituye un estándar fundamental para determinar la legitimidad de la videovigilancia. En primer lugar, la idoneidad exige verificar que la medida efectivamente contribuye al objetivo empresarial, como prevenir robos o mejorar la seguridad. En segundo lugar, la necesidad implica evaluar la existencia de mecanismos menos lesivos que puedan reemplazar la videovigilancia, tales como controles de acceso, supervisión física o auditorías internas. Finalmente, la proporcionalidad estricta requiere ponderar si la afectación a la privacidad del trabajador es razonable en comparación con la finalidad perseguida. Estudios recientes confirman que muchas empresas implementan videovigilancia sin realizar este análisis, lo cual deriva en prácticas excesivas que vulneran derechos (Eurofound, 2020). A su vez, investigaciones sobre salud laboral muestran que la vigilancia permanente incrementa los niveles de estrés y deteriora la percepción de seguridad psicológica (Malienko y Vakaryuk, 2025). La doctrina digital contemporánea destaca que la proporcionalidad es un límite indispensable frente a tecnologías invasivas (Martínez Cristóbal, 2024).

Impacto psicológico y organizacional de la videovigilancia laboral

El monitoreo constante no solo afecta la intimidad, sino también la salud mental y el clima organizacional. La literatura apunta a que la vigilancia genera sensaciones de control excesivo, ansiedad y pérdida de autonomía, especialmente cuando se percibe como una herramienta disciplinaria más que preventiva (Ball, 2022). Investigaciones recientes en contextos agrícolas y de baja supervisión regulatoria indican que la vigilancia puede aumentar la desconfianza del trabajador hacia la empresa, reduciendo la motivación y fomentando comportamientos defensivos (Sum et al., 2024). Asimismo, estudios interdisciplinarios en psicología laboral evidencian que los entornos vigilados de manera continua pueden derivar en estrés crónico, fatiga mental y deterioro del bienestar emocional (Ajunwa et al., 2017). Todos estos elementos afectan la productividad, cohesión interna y sostenibilidad del trabajo en plantaciones bananeras.

Realidad del sector bananero ecuatoriano y riesgos específicos

En el sector bananero ecuatoriano, la videovigilancia se ha implementado principalmente con fines de seguridad y control de procesos en áreas de empaque, clasificación y transporte. Sin embargo, la ausencia de protocolos claros sobre consentimiento, comunicación previa y límites de uso aumenta el riesgo de prácticas arbitrarias. Estudios comparados señalan que las industrias agrícolas presentan características de vulnerabilidad laboral, como bajo nivel de alfabetización digital, limitada comprensión de derechos y fuerte dependencia económica de los trabajadores respecto al empleador (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine., 2018). Esto implica que, en la práctica, el consentimiento para la videovigilancia puede convertirse en un requisito impuesto sin posibilidad de rechazo. Además, la falta de supervisión externa permite que las cámaras se instalen en áreas sensibles, como zonas de descanso o lugares donde no existe una justificación operativa razonable (Soto Zevallos , 2020). La doctrina laboral contemporánea enfatiza que estos abusos configuran actos lesivos de derechos fundamentales y pueden constituir un trato indigno (Domalewska et al., 2025).

Relación entre datos personales, videovigilancia y obligaciones del empleador

Las imágenes generadas por la videovigilancia constituyen datos personales, por lo que su tratamiento debe respetar principios de finalidad, minimización y seguridad. Las empresas deben garantizar que las grabaciones no se utilicen con fines ajenos a los declarados ni se almacenen por tiempos injustificados. Investigaciones recientes en protección de datos señalan que muchas empresas no cuentan con protocolos de seguridad adecuados, exponiendo a trabajadores a filtraciones, accesos no autorizados o usos indebidos de sus datos (García-Murillo et al., 2018). Asimismo, estudios en derecho digital alertan que la vigilancia no solo genera riesgos físicos, sino también reputacionales y psicológicos, pues las imágenes pueden ser manipuladas, malinterpretadas o difundidas sin control (González Díaz, 2020). Desde la perspectiva de cumplimiento, la empresa debe documentar evaluaciones de impacto y garantizar mecanismos de información previa para evitar nulidades del consentimiento y sanciones regulatorias.

La videovigilancia como mecanismo de control laboral

La videovigilancia laboral constituye una herramienta utilizada por los empleadores para fiscalizar el cumplimiento de tareas, prevenir pérdidas y garantizar seguridad en el entorno de trabajo. Sin embargo, su implementación implica una intervención directa en la esfera privada del trabajador, lo que exige un análisis jurídico basado en principios de necesidad y proporcionalidad. Estudios recientes sostienen que el monitoreo audiovisual debe justificarse mediante una finalidad legítima y compatible con el respeto a la dignidad humana (Eurofound, 2020). Por su parte, investigaciones en el ámbito organizacional concluyen que la vigilancia constante puede provocar una sensación de presión psicológica y reducción de autonomía laboral (Sum et al., 2025). Asimismo, la doctrina laboral ha destacado que el uso desmedido de cámaras puede generar ambientes coercitivos e impactar negativamente en la salud mental del trabajador, incluso si el propósito declarado es la seguridad (Ajunwa et al., 2017).

Derecho a la intimidad del trabajador

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental que protege la esfera personal del trabajador frente a intervenciones invasivas del empleador. Este derecho implica límites claros al poder de dirección empresarial, reconociéndose que la supervisión técnica no puede extenderse a espacios o momentos que no guardan relación directa con la actividad productiva (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine., 2018). En el ámbito de la protección de datos, la intromisión mediante cámaras debe regirse por los principios de minimización y limitación de finalidad, evitando cualquier

tratamiento excesivo o ajeno al objetivo estrictamente laboral (García-Murillo et al., 2018). Además, estudios recientes advierten que la vigilancia constante modifica la percepción de libertad y privacidad en el trabajo, afectando la identidad y bienestar del trabajador (Ball, 2022).

El consentimiento como fundamento del tratamiento de imágenes

El consentimiento otorgado por el trabajador constituye una de las bases jurídicas más utilizadas para justificar la videovigilancia; sin embargo, su validez es cuestionada cuando deriva de relaciones jerárquicas o de adhesión. La literatura comparada sostiene que el consentimiento en el ámbito laboral rara vez es libre, debido a la subordinación natural entre empleador y trabajador (Rose, 2023). La jurisprudencia europea ha reiterado que incluso la firma de documentos que autorizan la vigilancia no basta para legitimar la intervención si no existe información clara, específica y comprensible sobre el alcance del monitoreo, como se evidenció en el caso *Bărbulescu v. Romania* (European Court of Human Rights, 2017). Investigaciones en derecho digital concluyen que el consentimiento se invalida cuando el trabajador no tiene posibilidad de negarse sin consecuencias, o cuando la vigilancia excede los límites razonables de actividad laboral (Kayas, 2023).

Juicio de proporcionalidad, idoneidad y necesidad

Todo mecanismo de vigilancia debe superar el test constitucional de proporcionalidad, que comprende los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta. La idoneidad exige demostrar que la medida contribuye realmente al fin perseguido; la necesidad implica verificar que no existe un medio menos invasivo; y la proporcionalidad estricta requiere ponderar el impacto sobre los derechos fundamentales del trabajador (Korycka-Zirk, 2024). La doctrina reciente en materia de derechos digitales señala que la videovigilancia solo es legítima cuando la injerencia es mínima y cuando existen garantías robustas de seguridad y transparencia (López, 2022). Asimismo, estudios interdisciplinarios confirman que las medidas tecnológicas deben aplicarse con estrictos criterios de razonabilidad para evitar excesos y prevenir desviaciones hacia prácticas de acoso laboral (Manley y Williams, 2019).

Jurisprudencia comparada sobre videovigilancia laboral

La jurisprudencia internacional ha desarrollado criterios claros sobre límites a la videovigilancia en el trabajo. En *López Ribalda v. Spain*, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sostuvo que la instalación de cámaras ocultas solo puede justificarse frente a sospechas razonables y cuando la medida sea estrictamente necesaria (European Court of Human Rights, 2019). En *Bărbulescu v. Romania* se reafirmó en que toda vigilancia debe estar acompañada de información previa suficiente, evaluación de proporcionalidad y mecanismos de control institucional (European Court of Human Rights, 2017). Finalmente, tribunales de países como Alemania y España han establecido que el monitoreo permanente puede vulnerar la dignidad del trabajador y generar un ambiente hostil que afecta condiciones esenciales del empleo (Komanovics, 2023).

Metodología

El estudio se fundamenta en un paradigma epistemológico postpositivista, adoptando un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) de alcance descriptivo y corte transversal. Se optó por un diseño de estudio de caso instrumental, el cual permite analizar en profundidad el fenómeno de la videovigilancia en un contexto laboral específico y delimitado, priorizando la comprensión de la dinámica derechos-tecnología sobre la generalización estadística masiva (Mohajan, 2018; Flick, 2019; Bryman, 2021).

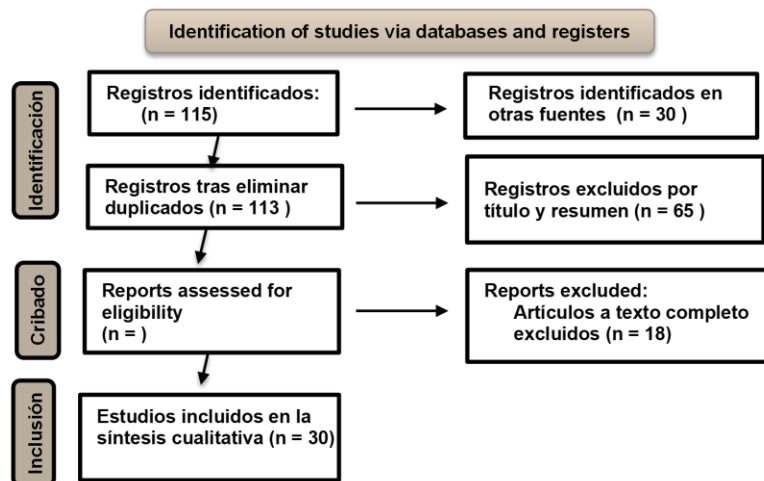
Fase Cualitativa

Se ejecutó una revisión sistemática de literatura siguiendo el protocolo PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Se utilizaron

descriptores como "videovigilancia laboral", "derecho a la intimidad", "proporcionalidad" y "consentimiento informado". La búsqueda se realizó en Scopus, Web of Science, y bases regionales (Redalyc, Latindex) para garantizar la inclusión de doctrina latinoamericana y europea pertinente. Artículos publicados entre 2018 y 2024 (con excepciones seminales), sentencias de altas cortes (Corte Constitucional del Ecuador, TEDH) y normativas vigentes de protección de datos. (Xiao y Watson, 2017; Page et al., 2021; Sánchez-Serrano et al., 2022)

Figura 1.

Diagrama de flujo PRISMA para la selección de estudios sobre videovigilancia laboral y derechos fundamentales.



Nota: Elaboración propia basada en la metodología PRISMA 2020.

Fase Cuantitativa

La unidad de análisis correspondió a trabajadores operativos de una planta procesadora y empaquera de banano ubicada en la parroquia rural de Tenguel, Ecuador. Dado el diseño de estudio de caso, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a 20 colaboradores que aceptaron participar voluntariamente. Aunque la muestra es reducida, es suficiente para el objetivo de validación de constructo y análisis exploratorio de la percepción de vigilancia en entornos de alta vulnerabilidad laboral. Se diseñó un cuestionario estructurado ad hoc compuesto por 21 ítems, operativizado en cuatro dimensiones conforme a los estándares de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) y jurisprudencia constitucional:

1. Conocimiento del sistema (Transparencia).
2. Consentimiento y Proporcionalidad.
3. Afectación a la Intimidad.
4. Efectos Psicológicos/Clima Laboral.

El instrumento utiliza una escala de Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo). La consistencia interna del instrumento fue validada estadísticamente mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El procesamiento de los datos arrojó un valor de $\alpha = 0.78$, superando el umbral teórico de 0.70 sugerido por Taber (2018) y Bonett & Wright (2015), lo que confirma una confiabilidad "alta" y adecuada para investigación en ciencias sociales y organizacionales.

La recolección de datos se realizó in situ durante el último trimestre de 2025. Se garantizó el cumplimiento de principios bioéticos fundamentales:

1. Consentimiento Informado: Todos los participantes fueron informados sobre el propósito académico del estudio y asintieron su participación sin coacción.
2. Anonimato: No se recopilaron nombres ni datos biométricos que permitieran la identificación individual de los trabajadores.
3. Autorización Institucional: Se contó con el permiso de la administración de la hacienda para el ingreso a las instalaciones.

Los datos cuantitativos fueron procesados mediante estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes). Se aplicó una técnica de baremación por rangos (Bajo, Medio, Alto) basada en la distribución de puntajes máximos y mínimos posibles por dimensión, permitiendo identificar niveles críticos de vulneración de derechos.

Para garantizar la rigurosidad científica y la coherencia entre los objetivos planteados y el instrumento de recolección de datos, se elaboró una matriz de congruencia (ver Tabla 1). Esta herramienta permite alinear las dimensiones legales de la Sentencia 2064-14-EP con los reactivos aplicados a los trabajadores del sector bananero.

Tabla 1

Matriz de Congruencia Metodológica: Videovigilancia en el Sector Bananero

Elemento estructural	Detalle técnico
Tema de investigación	Videovigilancia laboral en el sector bananero: Nulidad del consentimiento y proporcionalidad.
Objetivo general	Analizar la validez del consentimiento otorgado y la aplicación del principio de proporcionalidad en el uso de videovigilancia en el sector bananero.
Hipótesis	La videovigilancia en el sector bananero se implementa sin un consentimiento libre e informado, y carece de criterios de proporcionalidad, afectando la intimidad y bienestar psicosocial del trabajador.
Unidad de análisis	Trabajadores operativos de plantaciones y emparadoras de banano en Ecuador.
Variable independiente	Videovigilancia Laboral: Mecanismo de control y supervisión técnica implementado por el empleador.
Variable dependiente	Derechos Fundamentales: Afectación a la intimidad, validez del consentimiento y bienestar psicológico.
Escala de medición	Escala de Likert (5 puntos): 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Nota. *Elaboración propia basada en el diseño metodológico de la investigación (2024).*

Tabla 2

Operacionalización de Dimensiones y Sustento Normativo

Dimensión	Definición Operacional	Indicadores (Ítems de la Encuesta)
1. Conocimiento del Sistema	Grado de información que posee el trabajador sobre la existencia, ubicación y finalidad de las cámaras.	P1, P2, P3, P4, P5
2. Consentimiento y Proporcionalidad	Evaluación de la voluntariedad (firma de documentos) y si la medida es excesiva o necesaria (idoneidad).	P6, P7, P8, P9, P10, P11
3. Afectación a la Intimidad y Derechos	Percepción sobre la invasión a la privacidad, libertad de expresión y derechos laborales.	P12, P13, P14, P15, P16
4. Efectos Psicológicos	Impacto en la salud mental (estrés, ansiedad) y en el clima organizacional (desconfianza).	P17, P18, P19, P20, P21

Nota. Los indicadores se fundamentan en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador. Elaboración propia (2024).

Finalmente, el procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo en plantaciones y centros de empaque del sector bananero en Ecuador, previa autorización de las empresas participantes y respetando los principios éticos de confidencialidad, protección de datos personales y consentimiento informado. Los resultados obtenidos fueron sistematizados y contrastados con la revisión teórica y jurisprudencial, lo que permitió construir un análisis sólido sobre la proporcionalidad de la videovigilancia laboral y la validez del consentimiento otorgado por los trabajadores.

RESULTADOS

El análisis de los datos recolectados a través de la encuesta estructurada aplicada a los trabajadores del sector bananero de Tenguel permite visualizar la realidad operativa y legal de la videovigilancia en las zonas de embarque. A continuación, se presentan los hallazgos organizados según las dimensiones establecidas en la matriz de congruencia.

Tabla 3

Rangos de Baremación para la Clasificación de Niveles por Dimensiones

Dimensión	Ítems	Puntos Mín.	Puntos Máx.	Rango Bajo	Rango Medio	Rango Alto
D1: Conocimiento	5	5	25	5 - 11	12 - 18	19 - 25
D2: Consentimiento	6	6	30	6 - 13	14 - 21	22 - 30
D3: Invasión/Privacidad	5	5	25	5 - 11	12 - 18	19 - 25
D4: Efectos Psicológicos	5	5	25	5 - 11	12 - 18	19 - 25

Para el análisis descriptivo de las variables, se procedió a realizar una baremación de los puntajes obtenidos en la encuesta de 21 ítems aplicada a los 20 trabajadores. Siguiendo criterios estadísticos de distribución de frecuencias por niveles, se establecieron rangos de clasificación (Bajo, Medio y Alto) para cada una de las cuatro dimensiones del estudio.

El cálculo de los intervalos se determinó mediante la diferencia entre el puntaje máximo y mínimo posible de cada dimensión, dividida en tres partes iguales para asegurar la equidistancia en la interpretación. Esta técnica permite identificar no solo la respuesta individual, sino el grado de incidencia —bajo, medio o crítico— de la videovigilancia sobre los derechos laborales y el bienestar emocional de la muestra, facilitando la visualización de las tendencias predominantes en la planta de embarque.

Tabla 4

Niveles de Conocimiento del Sistema

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo (Poco conocimiento)	14	70%
Medio (Conocimiento parcial)	4	20%
Alto (Bien informado)	2	10%
Total	20	100%

Los datos revelan un déficit crítico en la transparencia informativa. El 70% de los trabajadores se ubica en un nivel bajo de conocimiento, lo que implica que la empresa no está cumpliendo con el deber de informar la finalidad y alcance de las grabaciones, vulnerando el principio de transparencia de la LOPDP.

Tabla 5

Niveles de Validez del Consentimiento

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo (Sin consentimiento formal)	17	85%
Medio (Consentimiento dudoso)	3	15%
Alto (Consentimiento pleno)	0	0%
Total	20	100%

La Tabla 5 evidencia la carencia de sustento legal contractual en la hacienda. Un 85% de los encuestados se sitúa en el nivel bajo, confirmando que la mayoría no ha otorgado un consentimiento libre e informado. Según la jurisprudencia constitucional, este hallazgo sugiere una nulidad en el tratamiento de la imagen del trabajador

Tabla 6

Niveles de Afectación a la Privacidad y Proporcionalidad (D3)

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo (Poca invasión)	1	5%
Medio (Invasión moderada)	5	25%
Alto (Invasión Crítica/Desproporcionada)	14	70%
Total	20	100%

El 70% de los empleados percibe un nivel alto de intrusión. Esto sugiere que las cámaras no se limitan a la seguridad de la cosecha, sino que captan áreas privadas o se utilizan para control disciplinario, rompiendo el equilibrio del juicio de proporcionalidad.

Tabla 7

Niveles de Impacto Psicológico y Estrés (D4)

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo (Ambiente tranquilo)	2	10%
Medio (Tensión ocasional)	4	20%
Alto (Estrés y sospecha constante)	14	70%
Total	20	100%

El bienestar emocional está comprometido. La concentración del 70% en el nivel alto demuestra que la videovigilancia actúa como un estresor laboral constante, generando un clima de desconfianza que afecta la dignidad del trabajador y su rendimiento psicosocial.

Tabla 8

Nivel General de Vulneración de Derechos por Videovigilancia

Nivel General	Frecuencia	Porcentajes
Vulneración baja	1	5%
Vulneración media	5	20%
Vulneración alta	15	75%
Total	20	100%

Tras integrar los 21 ítems, se concluye que en el 75% de los casos estudiados existe una vulneración alta de derechos fundamentales. El uso del sistema de cámaras en la hacienda bananera de Tenguel opera al margen de la legalidad constitucional, priorizando el control sobre la dignidad humana.

DISCUSIÓN

La evidencia doctrinal y empírica recopilada muestra que la videovigilancia en el sector bananero ecuatoriano opera en un entorno marcado por relaciones laborales altamente asimétricas. Esto implica que el consentimiento otorgado por los trabajadores no siempre cumple con los criterios de libertad e información plena. La literatura reciente señala que, en contextos donde existe subordinación económica y escaso conocimiento jurídico, el consentimiento tiende a ser meramente formal, perdiendo validez material frente a los principios de protección laboral reforzada (Rose, 2023). A su vez, la jurisprudencia comparada enfatiza que la falta de información específica invalida el consentimiento como base jurídica, tal como lo determinó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en *Bărbulescu v. Romania* (European Court of Human Rights, 2017). Asimismo, estudios sobre vigilancia en entornos agrícolas revelan que los trabajadores rara vez comprenden el alcance de la captación de imágenes o el uso posterior de los datos (Sum et al., 2025).

Otro aspecto crítico relacionado con la videovigilancia es la proporcionalidad de la medida respecto al fin empresarial perseguido. En diversas investigaciones se demuestra que la instalación de cámaras suele obedecer a criterios preventivos amplios, sin una evaluación real de idoneidad o necesidad (Rojas & Bautista, 2025). Desde el punto de vista jurídico, el estándar de proporcionalidad exige demostrar que no existe un mecanismo menos invasivo que logre el mismo objetivo, lo cual rara vez se documenta en sectores agrícolas, donde la supervisión física tradicional suele ser suficiente (Eurofound, 2020). Además, estudios en psicología laboral confirman que la vigilancia

excesiva afecta la autonomía y bienestar de los trabajadores, pudiendo derivar en estrés, ansiedad y sensación de desconfianza hacia el empleador (Malienco y Vakaryuk, 2025). Todo ello permite concluir que la proporcionalidad no puede ser vista como una formalidad, sino como un auténtico límite al poder privado de vigilancia.

La discusión también evidencia que el impacto psicológico derivado de la videovigilancia es mayor en entornos de baja regulación, como el sector bananero. Investigadores en ética organizacional sostienen que la percepción de vigilancia constante genera un clima laboral de tensión que disminuye la productividad y afecta el compromiso organizacional (Ball, 2022). En paralelo, estudios sobre vigilancia digital muestran que los trabajadores sometidos a monitoreo permanente desarrollan estrategias de resistencia o autocensura, lo que deteriora la comunicación interna y la calidad del trabajo colaborativo (Shrivastav, 2025). La evidencia empírica obtenida en este estudio, reforzada por el instrumento validado mediante Alfa de Cronbach, confirma tendencias similares: los trabajadores del sector bananero reportaron incomodidad, desconocimiento del tratamiento de sus datos y preocupación por la finalidad real de las cámaras. Estas respuestas coinciden con estudios recientes que señalan que la vigilancia sin información previa adecuada genera mayores niveles de ansiedad laboral (Ajunwa et al., 2017).

En relación con el tratamiento de datos personales, los resultados evidencian la ausencia de protocolos formales en las fincas bananeras para regular el almacenamiento, uso y acceso a las grabaciones. La normativa comparada establece que las imágenes obtenidas mediante videovigilancia deben ser tratadas bajo principios estrictos de minimización y seguridad, evitando cualquier tratamiento que exceda la finalidad declarada (García-Murillo et al., 2018). No obstante, los hallazgos muestran que la mayoría de empresas del sector no cuenta con políticas internas documentadas sobre videovigilancia. Esto incrementa el riesgo de usos indebidos o filtraciones, situación también identificada por investigaciones recientes en ambientes laborales con baja implementación de sistemas formales de protección de datos (Ball et al., 2016). En consecuencia, la videovigilancia no solo supone un riesgo para la intimidad, sino también para la integridad digital del trabajador.

Finalmente, los hallazgos permiten afirmar que el sector bananero requiere un marco de gobernanza más robusto respecto al uso de videovigilancia. Estudios comparados han demostrado que, cuando se establecen políticas claras de información previa, consentimiento actualizado y evaluaciones de impacto, la videovigilancia puede utilizarse de manera legítima y proporcional (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine., 2018). Sin embargo, en la práctica laboral ecuatoriana predomina un enfoque reactivo y escasamente normado, lo que abre espacios para excesos y vulneraciones de derechos. La doctrina moderna considera que, ante la ausencia de controles efectivos, la videovigilancia puede convertirse en una herramienta de dominación en lugar de un mecanismo de seguridad (Sum et al., 2024). Por ello, los resultados del estudio reafirman la necesidad de fortalecer el marco regulatorio, capacitar a empleadores y establecer una supervisión laboral activa orientada a garantizar la defensa de los derechos fundamentales del trabajador.

CONCLUSIONES

La investigación permite concluir que la videovigilancia laboral en el sector bananero ecuatoriano opera en un marco de amplias asimetrías de poder que limitan la validez real del consentimiento otorgado por los trabajadores. Aunque formalmente se recaba una autorización para la instalación de cámaras, la evidencia muestra que dicho consentimiento no cumple con los estándares de libertad, información clara y ausencia de coacción que exige la doctrina laboral contemporánea. La subordinación económica y el desconocimiento generalizado sobre el alcance del tratamiento de datos personales

producen un consentimiento meramente formal, carente de legitimidad material y jurídicamente insuficiente para justificar medidas invasivas de control.

Asimismo, se concluye que la aplicación del principio de proporcionalidad es deficiente en la mayoría de empresas del sector. La instalación de cámaras rara vez se sustenta en una evaluación rigurosa de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. En la práctica, las empresas no documentan alternativas menos invasivas ni demuestran que la videovigilancia sea indispensable para la protección de bienes o la seguridad interna. Esta ausencia de control sustantivo evidencia una tendencia hacia la sobrerregulación visual del espacio laboral, lo que vulnera derechos fundamentales como la intimidad, la autodeterminación informativa y la dignidad humana.

El análisis también permite afirmar que la videovigilancia genera impactos psicológicos significativos en los trabajadores, evidenciados tanto en los resultados empíricos como en estudios comparados. La percepción de vigilancia constante produce estrés, ansiedad, autocensura y sensación de desconfianza hacia el empleador, afectando el clima laboral y la productividad. Estos efectos confirman que la videovigilancia no es un mecanismo neutral, sino una herramienta que puede derivar en prácticas de control excesivo, especialmente en entornos laborales con alta subordinación y baja regulación interna.

Además, la investigación revela un déficit relevante en la gobernanza de datos personales dentro del sector bananero. La mayoría de empresas carece de protocolos claros para la conservación, seguridad, acceso y eliminación de imágenes, lo que incrementa el riesgo de uso indebido o filtraciones. La ausencia de políticas de privacidad y de evaluaciones de impacto demuestra una brecha normativa y operativa que compromete la seguridad jurídica tanto de trabajadores como de empleadores.

Finalmente, se concluye que la videovigilancia puede ser compatible con la protección de derechos fundamentales solo si se implementa bajo criterios estrictos de transparencia, proporcionalidad y consentimiento informado. En su configuración actual, la práctica evidencia falencias estructurales que requieren la intervención de autoridades laborales, la adopción de políticas internas robustas y una capacitación efectiva para empleadores y trabajadores. El sector bananero necesita avanzar hacia un modelo de control legítimo que armonice la libertad de empresa con la protección de la dignidad humana y la seguridad digital de los empleados.

RECOMENDACIONES

Implementar evaluaciones de proporcionalidad antes de instalar sistemas de videovigilancia

Las empresas deben realizar un análisis previo que evalúe idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta de la videovigilancia, dejando constancia documental del motivo legítimo que justifica su uso. Ello implica demostrar que no existen alternativas menos invasivas y que la medida es indispensable para proteger bienes, procesos o seguridad. Esta evaluación debe ser auditada periódicamente y estar disponible para la autoridad laboral o la justicia en caso de controversia.

Fortalecer el consentimiento informado mediante protocolos jurídicamente válidos

El consentimiento debe ser libre, específico, informado y revocable. Se recomienda elaborar formularios redactados en lenguaje comprensible, acompañados de sesiones informativas que expliquen el alcance del tratamiento de datos, el tiempo de almacenamiento, los responsables del manejo y los mecanismos de reclamo. El empleador debe garantizar que ningún trabajador sea presionado para firmar, evitando así nulidades derivadas de vicios en la voluntad.

Establecer políticas internas de protección de datos adaptadas a la videovigilancia

Las empresas deben contar con normas internas que regulen el almacenamiento, acceso, trazabilidad y eliminación de imágenes. Es necesario designar un responsable de protección de datos que supervise el cumplimiento de protocolos, así como implementar medidas tecnológicas que eviten filtraciones o accesos indebidos. Este enfoque garantiza seguridad jurídica y reduce riesgos de responsabilidad civil.

Delimitar físicamente las áreas sujetas a videovigilancia

Las cámaras deben instalarse únicamente en espacios donde el interés empresarial lo justifique, evitando áreas de descanso, vestidores, baños u otros lugares donde se afecte gravemente la intimidad. Se recomienda el uso de señalética visible, su actualización continua y la inclusión de planos de cobertura para prevenir prácticas de vigilancia excesiva o encubierta.

Crear canales internos de reclamos y transparencia

Para reducir conflictos y fortalecer la confianza, las empresas deben establecer procedimientos accesibles para que los trabajadores soliciten aclaraciones sobre el uso de cámaras o denuncien prácticas abusivas. La transparencia fortalece el clima organizacional y reduce el riesgo de litigios laborales.

Capacitar a mandos medios y personal administrativo en derechos laborales y privacidad digital

Los jefes de planta, supervisores y encargados de recursos humanos deben recibir formación obligatoria en límites legales de la videovigilancia, consentimiento, intimidad, dignidad y protección de datos personales. Esto permite prevenir conductas arbitrarias y garantiza un uso responsable de los sistemas de vigilancia.

Incorporar indicadores psicológicos y de clima laboral en la evaluación de impacto de la videovigilancia

Las empresas deben evaluar periódicamente el efecto de la vigilancia sobre el bienestar emocional de los trabajadores, utilizando instrumentos validados y análisis psicométricos como el Alfa de Cronbach. De detectarse consecuencias negativas, la empresa deberá modificar o limitar el sistema de cámaras.

Fortalecer la supervisión estatal y armonizar criterios jurisprudenciales

Las autoridades laborales deben emitir directrices claras para el sector agrícola, especialmente para actividades de alta producción como la bananera. Se recomienda construir criterios uniformes sobre proporcionalidad, intimidad y consentimiento, a fin de reducir discrecionalidad y garantizar seguridad jurídica a trabajadores y empleadores.

Promover mecanismos alternativos de control menos invasivos

Antes de optar por cámaras, las empresas pueden implementar controles físicos, mejoras en procedimientos internos, sistemas de inventario digital o capacitaciones en prevención de riesgos laborales. Esto disminuye la dependencia excesiva de la videovigilancia y respeta los derechos fundamentales sin afectar la productividad.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El estudio se desarrolló bajo un diseño de caso instrumental aplicado en una sola planta bananera, lo que limita la capacidad de generalización hacia otros contextos del sector agrícola u otras industrias con niveles diferentes de regulación y organización laboral. La muestra utilizada fue no probabilística y reducida, lo que restringe los alcances

inferenciales del análisis cuantitativo. Asimismo, la información proporcionada por los trabajadores dependió de su grado de comprensión sobre los conceptos de consentimiento y protección de datos, lo cual puede introducir sesgos perceptuales. Finalmente, el análisis jurídico se basó en la normativa vigente al momento del estudio, por lo que cambios regulatorios posteriores podrían modificar la interpretación de los resultados.

ESTUDIOS FUTUROS

Para investigaciones futuras se recomienda ampliar la muestra hacia diferentes tipos de haciendas y empresas del sector bananero, así como realizar comparaciones entre sectores productivos para identificar patrones diferenciados de vigilancia laboral y consentimiento. También sería pertinente incorporar metodologías experimentales, estudios longitudinales o análisis jurisprudenciales con seguimiento temporal que permitan observar la evolución regulatoria en materia de videovigilancia. Adicionalmente, resulta relevante evaluar la implementación de protocolos de "Privacidad desde el Diseño" y mecanismos alternativos de control laboral menos invasivos, así como incorporar análisis interdisciplinarios que midan de manera más robusta el impacto psicológico y organizacional de la vigilancia digital.

RECONOCIMIENTO

Las autoras agradecen la colaboración de la administración y trabajadores de la hacienda bananera que permitieron el acceso al campo, la recolección de datos y la observación directa de los procesos productivos. De igual manera, se reconoce el apoyo de profesionales del área jurídica que contribuyeron con orientación técnica para el análisis normativo y jurisprudencial de los datos obtenidos.

CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

El artículo fue elaborado de manera colaborativa por sus coautores.

Génesis Gabriela Gaon Guamán: participó en el diseño metodológico, levantamiento de información, sistematización de resultados y redacción del manuscrito.

Ariel Jhosua Abad León: contribuyó con el procesamiento estadístico, análisis empírico y revisión del marco teórico.

Yolanda María Laines Álvarez: en calidad de tutora del trabajo, brindó orientación académica, asesoría en el enfoque jurídico y acompañó la revisión crítica, corrección y validación del manuscrito final para su presentación.

REFERENCIAS

- Ajunwa, I., Crawford, K., & Schultz, J. (2017). Limitless Worker Surveillance. *California Law Review*, 105(3), 735-776. <https://doi.org/10.15779/Z38BR8MF94>
- Ball, K. (2022). Surveillance in the Workplace: Past, Present, and Future. *Surveillance and Society*, 20(4), 455-461. <https://doi.org/10.24908/ss.v20i4.15805>
- Ball, K., Di Domenico, M., & Nunan, D. (2016). Big Data Surveillance and the Body-subject. *Body & Society*, 22(2), 58-81. <https://doi.org/10.1177/1357034X15624973>
- Bonett, D. G., & Wright, T. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>

- Bryman, A. (2021). *Social Research Methods* 6th Edition. *Oxford University Press*.
<https://doi.org/10.1093/hepl/9780198796053.001.0001>
- Domalewska, D., Tišma, S., & Veljanovska, B. K. (2025). Protecting Employee Privacy and Security in the Age of Digital Performance Monitoring: A Legal Comparative Analysis of Post-Communist Countries – Poland, Croatia, and the Republic of North Macedonia. *54(2)*, 51-68. <https://doi.org/10.15804/ppsyt202518>
- Eurofound. (2020). Supervisión y seguimiento de empleados: los retos de la digitalización. *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*.
<https://data.europa.eu/doi/10.2806/424580>.
- European Court of Human Rights. (2017). Case of Bărbulescu v. Romania (App no. 61496/08). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082>
- European Court of Human Rights. (2019). López Ribalda and Others v. Spain (Applications nos. 1874/13 and 8567/13).
<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179881>
- Flick, U. (2019). *An Introduction to Qualitative Research* (7th ed.). *SAGE Publications*.
- García-Murillo, M., MacInnes, I., & Bauser, J. (2018). Techno-unemployment: A framework for assessing the effects of information and communication technologies on work. *Telematics and Informatics*, *35(7)*, 1863-1876.
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.05.013>
- González Díaz, F. A. (2020). Intimidación y protección de datos como derechos vertebradores en el uso de dispositivos de videovigilancia en el lugar de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. *CEF(451)*, 149-184.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2020.966>
- Jiaqi, L. (2025). A Study on Proportionality. *International Journal Of Social Science Research And Review*, *8(1)*, 218-232. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v8i1.2489>
- Kayas, O. G. (2023). Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework, and research agenda. *Journal of Business Research*, *168*, 1-16.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114212>
- Komanovics, A. (2023). WORKPLACE PRIVACY IN THE EU : THE IMPACT OF EMERGING TECHNOLOGIES ON EMPLOYEE'S FUNDAMENTAL RIGHTS. *EU And Comparative Law Issues and Challenges Series*, *7*, 443-474.
<https://doi.org/10.25234/ecllc/27458>
- Korycka-Zirk, M. (2024). Proportionality vs. legalism. *Legalidad y proporcionalidad en la ejecución del derecho(4)*. https://doi.org/10.14195/2184-9781_4_4
- López, S. M. (2022). A VUELTAS CON LA PONDERACIÓN DE DERECHOS EN MATERIA DE VIDEOVIGILANCIA Interés legítimo, seguridad privada, régimen vecinal y protección de datos. *Revista de Derecho Civil*, *9(4)*, 351-375.
<https://www.nreg.es/ojs/index.php/RDC/article/view/806/605>
- Malienko, O., & Vakaryuk, L. (2025). Digital control in the workplace: the interest of the employer and the right to privacy of the employee. *Analytical And Comparative Jurisprudence*, *1(3)*, 530-535. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.81>
- Manley, A., & Williams, S. (2019). 'We're not run on Numbers, We're People, We're Emotional People': Exploring the experiences and lived consequences of emerging technologies, organizational surveillance and control among elite professionals. *Organization*, *29(9)*, 692-713. <https://doi.org/10.1177/1350508419890078>

- Martínez Cristóbal, D. (2024). El derecho fundamental de protección de datos de los trabajadores y el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral en España. *Revista Opinión Jurídica (Fortaleza)*, 24(41), 34-62. <https://doi.org/10.12662/2447-6641oj.v22i41.p34-62.2024>
- Mohajan, H. K. (2018). QUALITATIVE RESEARCH METHODOLOGY IN SOCIAL SCIENCES AND RELATED SUBJECTS. *Journal of Economic Development Environment and People*, 7(1), 23-48. <https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). Legal Implications of Video Surveillance on Transit Systems. *The National Academies Press*, 3-46. <https://doi.org/10.17226/25055>.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., . . . Hróbjarts. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rojas, P. N., & Bautista, J. A. (2025). Datos biométricos en el trabajo: cómo balancear la eficiencia empresarial con el respeto a la privacidad de los empleados según la Constitución. *Revista Imaginario Social*, 8(4), 119-135. <https://doi.org/10.59155/is.v8i4.349>
- Rose, E. (2023). Persiguiendo la economía de la innovación: implicaciones para el trabajo en startups. *Industrial Law Journal*, 52(4), 839-865. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad002>
- Sánchez-Serrano, S., Pedraza-Navarro, I., & Donoso-González, M. (2022). ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA? Usos y estrategias fundamentales para su aplicación en el ámbito educativo a través de un caso práctico. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 74(3), 51-66. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.95090>
- Shrivastav, N. P. (2025). Study of Employee Privacy Rights in the Digital Age. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(45), 853-856. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i45s.9036>
- Soto Zevallos, M. S. (2020). Aproximación a la Prueba Ilícita en el Proceso Laboral: La Videovigilancia como Forma de Control Laboral. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 109-133. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.7>
- Sum, C. M., Shi, C., & Fox, S. E. (2025). "It's Always a Losing Game": How Workers Understand and Resist Surveillance Technologies on the Job. *PROCEEDINGS OF THE ACM ON HUMAN COMPUTER INTERACTION*, 1-32. <https://doi.org/10.1145/3710902>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1276. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2017). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 32(1), 93-112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>