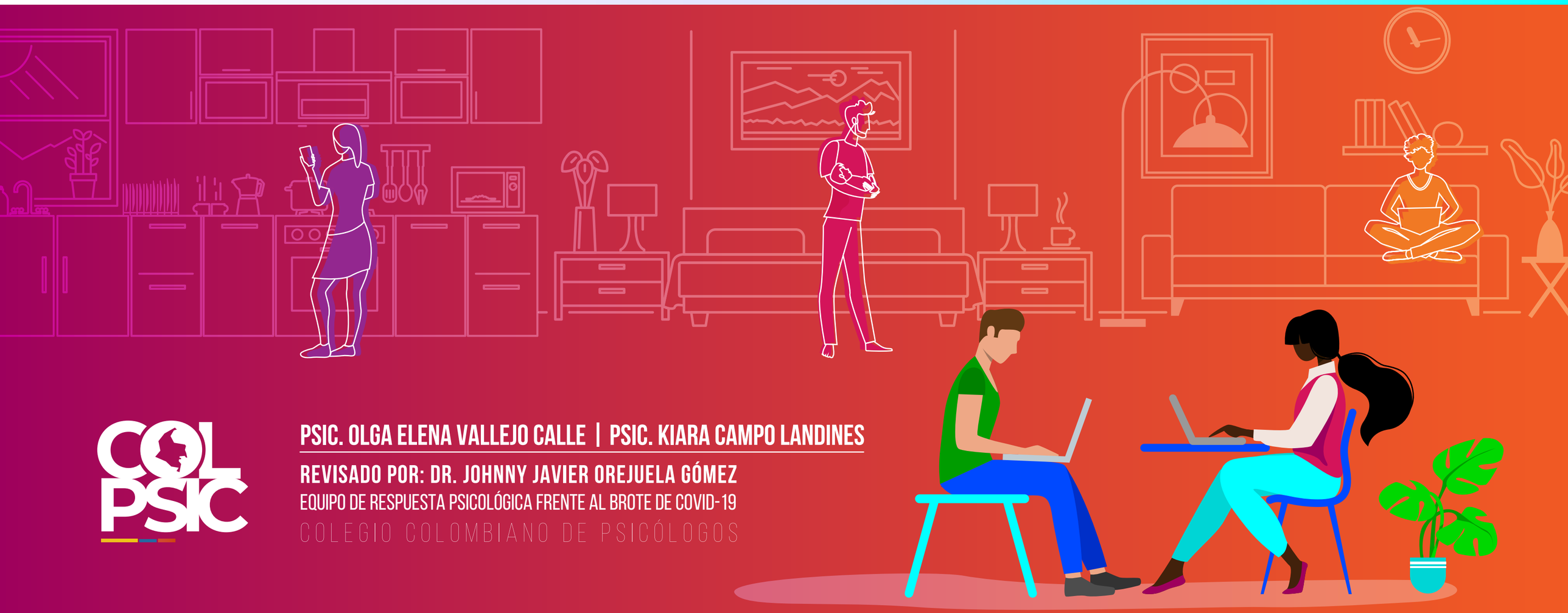
Gestión emocional
para el trabajo en casa



PSIC. OLGA ELENA VALLEJO CALLE | PSIC. KIARA CAMPO LANDINES

REVISADO POR: DR. JOHNNY JAVIER OREJUELA GÓMEZ

EQUIPO DE RESPUESTA PSICOLÓGICA FRENTE AL BROTE DE COVID-19

COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS

© Colegio Colombiano de Psicólogos

Bernardo Useche Aldana, PhD.
Presidente Nacional Colegio Colombiano de Psicólogos

Pedro Pablo Ochoa, Magister.
Director del Equipo de Respuesta Psicológica
frente al brote del COVID-19.

COMITÉ ASESOR:

Milena Martínez Rudas, Ps. Magister,
Directora de Campos Programas y Proyectos Colpsic.

Paulo Daniel Acero, Ps. Magister,
Director Ejecutivo de Tribunales de Ética.

Leonidas Castro Camacho PhD.
Delegado del Colegio Colombiano de Psicólogos
frente al Ministerio de Salud y Consejo Nacional de Salud Mental.

María Clara Cuevas Jaramillo, PhD.
Delegada del Colegio Colombiano de Psicólogos
frente al Ministerio de Educación.

PRESIDENTES DE LAS JUNTAS DE GESTIÓN CAPITULAR

Hiader Jaime López Parra, Presidente Capítulo Antioquia.
Henry Sánchez Olarte, Presidente Capítulo Boyacá.
Ever José López, Presidente Capítulo Bogotá.
Mónica Isabel Tabares, Presidenta Capítulo Cumanday.
María del Pilar Triana, Presidenta Capítulo Eje Cafetero.
Carlos Federico Barreto, Presidente Capítulo Huila y Amazonía.
Francisco Larrañaga Pineda, Presidente Capítulo Meta y Orinoquia.
Amílcar Calderón Chaguala, Presidente Capítulo Tolima.
Julieth Vanessa Salazar, Presidenta Capítulo Valle.
Betty Luz Ruiz, Presidenta Capítulo Zona Norte.
Lina Luna, Presidenta Capítulo Santander.

Miembros del Consejo Directivo Nacional

Carmelina Paba Barbosa.
Esperanza Gaona Pérez.
Juan José Cañas Serrano.
Nancy Marina Vargas Espinosa.
Rodrigo Mazo Zea.
Santiago Trujillo Lemus.
Wilson López López.

Diseño y Diagramación
Dirección de Comunicaciones

ISBN:
978-958-53571-6-7

Se autoriza la reproducción y divulgación del material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización del titular de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento para fines comerciales.

CONTENIDOS

1. Presentación

2. Objetivo de la Guía

3. Trabajo en casa (Home Office) y riesgos psicosociales asociados

4. Reacciones emocionales del trabajo en casa y sus efectos en la salud

5. Recomendaciones: gestión emocional para el trabajo en casa

6. Tips para el trabajo efectivo en casa

7. Referencias

1 PRESENTACIÓN

La pandemia del COVID-19 (nuevo Coronavirus), por su rapidez de propagación y contagio, nos ha obligado a realizar un cambio drástico en nuestro estilo de vida, en nuestra forma de trabajar y en la forma como nos relacionamos con los demás, obligándonos a una gran mayoría de trabajadores, a estar encerrados en nuestra vivienda y desde allí realizar las actividades laborales y académicas de una forma remota. Este repentino y a la vez drástico cambio de vida, ha obligado a todo el grupo familiar a adaptarse a la convivencia bajo unos parámetros y una dinámica diferente de interacción donde todos los espacios confluyen, lo que en muchos casos genera conflictos, discusiones y diferentes reacciones que en su mayoría podemos llamar negativas, dadas las dificultades para adaptarnos a tales exigencias y demandas del ambiente, pudiendo llegar a desencadenar alteraciones emocionales asociados entre otros, al estrés, ansiedad, agotamiento, depresión, frustración, irritabilidad e incluso agresividad (verbal o física) lo que se puede evidenciar en el incremento de denuncias por violencia intrafamiliar.

Las nuevas condiciones de vida y de trabajo por el encierro y el aislamiento impuestas por la actual emergencia sanitaria, se convierten en factores que según la mayoría de estudios revisados generan efectos psicológicos y emocionales negativos que ponen en riesgo la salud física y mental de la población trabajadora. Es importante señalar que si bien la emociones surgen como reacciones ante sucesos vitales con el fin de prepararnos para enfrentar de manera constructiva nuestro proceso de adaptación, estas también pueden resultar destructivas o potencialmente peligrosas para la salud, dependiendo de factores individuales y ambientales como por ejemplo el tiempo de exposición a situaciones percibidas y evaluadas como peligrosas, exigentes o poco familiares que exceden nuestras diferentes capacidades (Reeve, 2010). Entre las **reacciones o alteraciones emocionales que algunos estudios han podido identificar como resultado de la exposición de los individuos a la medida de cuarentena,** se pueden señalar: miedo, estrés agudo y postraumático, preocupación en relación a la propia salud y la salud de los demás, ansiedad, confusión, bajo estado de ánimo, depresión, enojo, irritabilidad, agotamiento emocional, desapego, insomnio inducido por ansiedad etc. Vale la pena resaltar que estos síntomas se presentan más fuertemente en trabajadores del sector salud por estar en la primera línea de atención, quienes además de presentar estrés postraumático, tienden a minimizar el contacto directo con pacientes, a no presentarse al trabajo, a evitar personas, lugares cerrados, espacios públicos y multitudes debido a la estigmatización, reportan además experimentar frustración, culpa, impotencia, aislamiento, soledad, nerviosismo, tristeza y mucha preocupación (Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg & Rubin, 2020).

2 OBJETIVO DE LA GUÍA

Identificar las reacciones emocionales relacionadas con el trabajo en casa en tiempos de pandemia (COVID-19) y **brindar recomendaciones** para la gestión emocional con el fin de promover la salud mental y el bienestar en los trabajadores y sus familias.

3 TRABAJO EN CASA (HOME OFFICE) Y RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS

Antes de la industrialización se trabajaba desde las casas y en familia, luego se hizo necesario que las personas se tuvieran que desplazar desde sus casas hasta su lugar de trabajo. **Solo a partir de los años 70 el teletrabajo existió como respuesta o forma de solucionar diferentes problemáticas socioeconómicas** y luego pasó a verse como una válida alternativa o modalidad de trabajo asumida de manera voluntaria por algunas organizaciones debido a sus ventajas. Sin embargo, la actual crisis sanitaria por el COVID-19 la ha puesto como medida definitiva para proteger la vida de las personas alrededor del mundo. En Colombia, a partir del 24 de marzo, el gobierno nacional decretó el aislamiento social y la cuarentena, obligando a todas las personas a estar confinadas en sus viviendas y a los diferentes sectores económicos a cerrar sus puertas y parar sus procesos productivos (empresas, industrias, comercio, hoteles, restaurantes, etc.). Solamente podían seguir funcionando normalmente aquellas actividades consideradas básicas o indispensables, tales como servicios de salud, tiendas, supermercados, empresas de servicios públicos, empresas de transporte, bancos, mensajería y domicilios; los demás sectores económicos tuvieron que paralizar su operación o pasar a trabajar desde sus casas (Home Office y teletrabrajo).

El Ministerio de trabajo en Colombia, tomando como base las recomendaciones dadas por el gobierno nacional, expidió la circular 021 de 2020 donde recomienda determinadas modalidades de trabajo para dar cumplimiento a las medidas de aislamiento con el fin de evitar la propagación del COVID-19, pero sin que tenga que suspenderse el trabajo. **Estas modalidades son: trabajo en casa (Home Office), tele-trabajo, licencias remuneradas o no remuneradas y vacaciones anticipadas.**

Aunque hoy muchos se refieren al teletrabajo como sinónimo de trabajo en casa, son diferentes. El teletrabajo o trabajo remoto, o a distancia, es aquel que el trabajador realiza en un lugar diferente o distante de las oficinas o instalaciones de la organización, mediante la utilización de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Cuando hablamos de trabajo en casa o "Home Office", hacemos referencia a que ese teletrabajo es realizado desde la casa del empleado y lo que hoy evidenciamos es que de una forma repentina, involuntaria e improvisada, la gran mayoría de trabajadores nos hemos visto obligados a trabajar desde nuestra casa, muchos sin contar siquiera con los recursos, herramientas y la tecnología requerida para hacerlo.

Los gobernantes, autoridades sanitarias y organizaciones, han emitido comunicados acerca del aislamiento y evitar lugares donde haya aglomeración de personas, viéndose suspendidas las actividades en las empresas, en las instituciones educativas y en todo lo que requiera salir de los hogares y estar cerca de otras personas, lo cual ha llevado a que las personas trabajen desde sus casas. Ahora bien, **así como trabajar al interior de una organización tiene sus propios riesgos, trabajar en casa también.** Estas condiciones intralaborales y extralaborales que rodean al trabajador pueden desencadenar reacciones psicológicas y emocionales capaces de alterar su bienestar. Por ejemplo, si el colaborador no logra adaptarse al cambio en la nueva forma de trabajo y obtiene resultados negativos se sentirá frustrado, insignificante, temeroso, angustiado, si no puede concentrarse por las interrupciones que provocan la falta de un espacio propio de trabajo en la casa, si no cuenta con los recursos (equipos, tecnología, etc.) para realizar las actividades requeridas por el trabajo se sentirá irritable, impotente, etc. En otras palabras, los niveles de estrés y ansiedad naturalmente aumentan al sentir que no puede responder a todas las demandas y exigencias de su trabajo. Ahora bien, si esas condiciones permanecen en el tiempo, las reacciones que generarán también, lo cual alterará la bioquímica del cuerpo y esto a su vez generará enfermedades físicas y mentales.

Así como el trabajador para ingresar a ocupar un puesto en una organización y desempeñar un determinado cargo requiere el desarrollo de ciertas competencias específicas, también para adaptarse a los cambios que ha generado esta pandemia y especialmente al Home Office, de esta manera, para que el colaborador pueda tener un adecuado desempeño laboral desde casa, necesita fortalecer competencias tales como: flexibilidad, gestión adecuada del tiempo, autonomía, adaptabilidad, recursividad, innovación, dominio de las tics, empatía, creatividad, resiliencia

y asertividad entre otras; dado el drástico cambio en el estilo de vida de las personas, que de un día a otro pasaron de trabajar en industrias, entidades educativas, empresas de servicios, empresas comerciales, restaurantes, hoteles, etc. en contacto permanente con clientes, jefes, subalternos y compañeros de trabajo, a trabajar aislados y comunicados remotamente mediante las TICs, generándose en en muchas personas una carga mental y emocional adicional a la que genera el COVID-19, pues implica un proceso de adaptación y aprendizaje de nuevas formas de relacionarse laboralmente y el desarrollo de habilidades tecnológicas, lo cual no resulta fácil para todos. Vemos entonces que aunque la Ley 1221 de 2008 abrió la puerta en Colombia para la prestación de servicios de carácter laboral mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC o teletrabajo, solo hasta ahora con la necesidad de aislamiento, las empresas se han visto en la necesidad de implementarlo de una forma generalizada e improvisada para mantenerse en funcionamiento.

Teniendo en cuenta que muchos empleados se vieron forzados a adoptar el Home Office (trabajo en casa) de una forma "involuntaria, improvisada y repentina como una estrategia para responder a la pandemia" (Orejuela 2020), las condiciones de trabajo desmejoraron, las cargas asociadas al trabajo aumentaron y con ellas los niveles de estrés, si se tiene en cuenta que no todos los trabajadores cuentan en su vivienda con las condiciones locativas y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para realizar eficientemente su trabajo y en condiciones confortables, viéndose afectada su calidad de vida y bienestar laboral y afectando en muchos casos la dinámica familiar.

Si es difícil mantener un balance adecuado entre trabajo y familia trabajando fuera de casa, la situación no siempre es más fácil cuando se trabaja al interior de la misma, más aún en estas condiciones cuando confluyen en casa varias personas que trabajan o que estudian en horarios similares y no cuentan con suficiente privacidad o la calidad del internet es deficiente, estas situaciones generan conflictos a nivel familiar que pueden llevar hasta agresiones verbales y físicas, si no se manejan adecuadamente, ya que esta situación viene a sumar una tensión adicional, a la que de por si genera la situación de incertidumbre y temor al COVID-19 y a la situación de aislamiento social por la cuarentena.

Jorge Tizón (2020) plantea que esta pandemia podemos enfocarla con una perspectiva emocional y psicosocial diferente a epidemias anteriores y que "lo que más contribuye a la gravedad de esta epidemia y la convierte en una crisis social es la repercusión emocional de la misma y cómo esa repercusión emocional ha invadido esos entes incorpóreos pero dominantes que son los mercados (organizaciones y seres humanos dedicados las finanzas y a las especulaciones vinculadas con los mismos). Además, Tizón (2020) plantea que al menos hay otros seis sistemas emocionales diferentes del miedo, como son la ira, la solidaridad, la tristeza, el deseo, la indagación y la alegría, siendo el miedo una emoción básica primaria, a la cual cataloga como "un arma de destrucción masiva" y que en toda situación de catástrofe, estrés o duelo se ponen en marcha todos ellos y por supuesto, esto también se presenta para el nuevo coronavirus o COVID-19.

Más allá de los efectos nefastos para la salud física que la pandemia del COVID-19 puede generar, existen unos efectos psicológicos y sociales que afectan la estabilidad mental y emocional, afectando al individuo, la familia, los grupos y la comunidad en general. Si al temor y la incertidumbre que genera esta pandemia, le sumamos la resistencia al cambio repentino de estilo de vida y la inminente necesidad de adaptarse a una nueva forma de trabajar y de relacionarnos, es importante que las organizaciones proporcionen factores protectores, desarrollen programas de promoción y prevención de los trastornos mentales, y realicen procesos de identificación, evaluación e intervención sobre los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y propios del individuo que pueden generar estrés, para poder controlarlos y minimizar sus efectos nocivos sobre la salud y la calidad de vida de las personas.

4 REACCIONES EMOCIONALES DEL TRABAJO EN CASA Y SUS EFECTOS EN LA SALUD

El teletrabajo y el Home Office (trabajar en casa) son modalidades de trabajo que han mostrado múltiples ventajas o beneficios tanto para las organizaciones como los trabajadores, entre las cuales se pueden mencionar: aumento en la productividad, efectividad y eficiencia, aprovechamiento racional de los recursos, disminución de costos, disminución de incapacidades por enfermedad o absentismo laboral, disminución de la contaminación ambiental y los tiempos de desplazamiento, aumento de la satisfacción y motivación de los trabajadores, flexibilidad y conciliación de los aspectos laborales con los familiares (Valero y Riaño, 2020; Benjumea, Villa y Valencia, 2016; Camacho, 2013; Mañas, Muñoz y Pecino, 2012; Pérez y Gálvez, 2009; Sosa, Verano y Medina 2007; Martínez, Pérez, de Luis y Vela, 2006). Sin embargo, estas estrategias para algunas organizaciones e individuos debido a los recursos y capacidades insuficientes con las que cuentan, también suponen desventajas tanto en condiciones normales como en condiciones de cuarentena como las que se vive en la actualidad por la emergencia sanitaria (COVID-19), situación que puede incluso incrementar e intensificar las condiciones precarias de trabajo ya señaladas y sus efectos negativos en la salud física y mental de las personas, en parte por la falta de controles por parte de los empleadores.

En condiciones normales, en las que el Home Office es una alternativa para una organización, trabajar en casa le otorga mayor autonomía al trabajador, la falta de supervisión y control puede llevar al exceso o escasez de trabajo, el trabajador puede experimentar aburrimiento pero también perder el control debido a las altas exigencias y ritmo que impone la operación y el mercado, llevándole a experimentar sobrecarga laboral, este desequilibrio entre las demandas y la capacidad de respuesta del colaborador desencadenan estrés, una respuesta psicológica, fisiológica y conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de su interacción con el medio, respuesta que si se prolonga y mantiene en el tiempo genera desbalances fisiológicos y alteraciones emocionales, cognitivas y sociales que pueden incluso llegar a enfermar al individuo y disminuir su rendimiento, lo que sin duda se traduce en pérdidas para las organizaciones. El estrés como respuesta puede desencadenar el mecanismo de lucha o huida, sin embargo ante situaciones que el individuo reconoce como muy amenazantes y que no puede manejar, este mecanismo se bloquea por la cantidad de cortisol y otras sustancias bioquímicas en el cuerpo, que disminuyen la respuesta y efectividad del sistema inmunológico, por lo que pueden aparecer problemas de salud leves como dolores de cabeza, gripe, hasta graves como úlceras e incluso cáncer. **Esto convierte al estrés en uno de los enemigos de la salud.**

Por otra parte, el trabajo desde casa aunque brinda flexibilidad, en algunos casos por dificultades para organizar el tiempo, se puede

presentar jornada de trabajo extendida e incluso adicción al trabajo y a las nuevas tecnologías (TICs) o aversión a las mismas (tecnoestrés) y más si no se cuenta con las competencias para utilizarlas. También se genera miedo de perder su trabajo por bajo rendimiento, precisamente por la dificultad del trabajador para manejar la carga laboral, lo cual no permite la conciliación vida laboral y vida familiar que también tiene sus propias demandas, trabajar desde casa puede generar distracciones e interrupciones frecuentes, dificultad para concentrarse, más esfuerzo mental y físico por condiciones ambientales y ergonómicas que muchas veces pueden ser inadecuadas. Estos factores naturalmente generan tensión, preocupación, fatiga e irritabilidad en los trabajadores, lo cual a su vez afecta su capacidad para tomar decisiones y resolver problemas, para descansar y adoptar estilos de vida saludable. Adicionalmente el trabajo en casa puede generar sentimientos de aislamiento y soledad por experimentar bajo o nulo apoyo y acompañamiento por parte de superiores y compañeros, las interacciones además de disminuir pueden tornarse conflictivas por problemas de comunicación.

De acuerdo con lo anterior, **el Home Office** planteado como modelo de trabajo de forma natural por algunas organizaciones, **tiene sus propios riesgos o desventajas que generan reacciones psicológicas y emocionales significativas** que pueden afectar la salud física y mental de los colaboradores. Ahora bien, si a estas condiciones, se le suma el trabajo en casa por el aislamiento y cuarentena como medida impuesta por las autoridades e implementada de forma improvisada por muchas organizaciones debido a la actual crisis sanitaria y a la necesidad de reactivar y mantener los procesos productivos, se espera que los riesgos y sus efectos en la salud se aumenten e intensifiquen, por ejemplo, además de estrés, se pueden presentar altos niveles de ansiedad. La pandemia le suma al Home

Office la carga emocional que puede generar la atención de grandes cantidades de usuarios o clientes necesitados de ayuda, enfermos o por el fallecimiento de los mismos, sobretodo en trabajadores de los sectores de servicios y de la salud, le suma el estrés por las condiciones improvistas de trabajo, por la falta de información, recursos y competencias para realizarlo de manera efectiva y eficiente, por la cantidad de trabajo si se considera que ahora el trabajador también debe asumir obligaciones domésticas, de crianza y educación de los hijos menores.

Para ilustrar mejor los problemas que genera el trabajo en casa en tiempo de pandemia, podemos señalar los resultados de una investigación en la que se revisaron alrededor de 24 artículos científicos sobre el impacto psicológico de las cuarentenas, en donde la mayoría de ellos **registraron efectos psicológicos negativos como síntomas de estrés confusión y enojo**. Específicamente se detectaron en las poblaciones estudiadas síntomas de estrés agudo y postraumático, agotamiento físico y emocional, desapego de los demás, ansiedad e insomnio, ira o irritabilidad, poca concentración e indecisión, deterioro del desempeño laboral, resistencia al trabajo, consideración de renuncia, tristeza o bajo estado de ánimo y síntomas depresivos, temor, nerviosismo, sensación de culpa, confusión, desconcierto y muy pocas personas informaron sentimientos positivos (Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg & Rubin, 2020).

De acuerdo con estos autores, entre los factores que generaron tal cantidad de reacciones psicológicas y emocionales negativas se encontraron principalmente: una mayor duración de la cuarentena, temores de infección, frustración, aburrimiento, suministros inadecuados, información inadecuada, pérdidas financieras y estigma social. La duración de la cuarentena (más de diez días) se asoció con peor salud mental, síntomas de estrés, conductas de evitación e irritabilidad. Con relación al miedo, se identificó el temor por la propia salud y la salud de los familiares, temor de infectar a otros, preocupación al experimentar síntomas físicos que se relacionaran con la infección. La frustración y el aburrimiento aparecieron por el confinamiento, la pérdida de la rutina habitual y el contacto social y físico, la sensación de verse solos y aislados del resto del mundo lo cual generaba angustia. Se evidenció preocupación, ansiedad, ira y frustración ante la falta de suministros básicos durante la cuarentena. Finalmente se halló que un factor igualmente estresante se relacionaba con la deficiente información por parte de las autoridades de salud pública, información insuficiente sobre las pautas claras sobre las acciones a tomar, y sobre el propósito y utilidad de la cuarentena.

Es así como las nuevas condiciones de vida y de trabajo por el encierro y el aislamiento impuestas por la actual emergencia sanitaria, se convierten en factores que según estudios generan efectos psicológicos y emocionales negativos que ponen en riesgo la salud física y mental de la población trabajadora.

Teniendo en cuenta los efectos psicológicos y emocionales del trabajo en casa (Home Office), que se ha visto intensificada por la crisis o emergencia sanitaria COVID-19, se elabora **la presente guía,** cuyo propósito además de ofrecer información para conocer, comprender y controlar las reacciones emocionales susceptibles de aparecer ante el trabajo en casa, **busca principalmente brindar recomendación o sugerencias prácticas a los diferentes actores involucrados principalmente los trabajadores y sus familias,** para afrontar de manera saludable y constructiva las medidas de salud pública y las nuevas condiciones de vida y trabajo.

5 RECOMENDACIONES: GESTIÓN EMOCIONAL PARA EL TRABAJO EN CASA.

Antes de señalar algunas recomedaciones para la gestión o manejo emocional, es importante aclarar que **las emociones surgen como reacciones naturales ante sucesos valorados como importantes para el individuo,** surgen ante los imprevistos que ponen en riesgo la integridad física y emocional de las personas, con el fin de prepararnos para enfrentar de manera constructiva procesos de adaptación ante las exigencias y demandas del ambiente. La ansiedad por ejemplo, aunque suele vérsele como algo negativo ya que puede resultar en la alteración del normal funcionamiento de las personas, es en esencia, un estado mental y experiencia emocional que nos acompaña a lo largo de la vida principalmente en los eventos en los que tenemos que decidir sobre aspectos que consideramos importantes, en otras palabras, la ansiedad aparece en mayor o menor grado ante situaciones en las que las personas sienten que sus valores están siendo amenazados.

Sin embargo, las emociones pueden resultar destructivas o potencialmente peligrosas para la salud física y mental, dependiendo de factores individuales y ambientales como por ejemplo, las características sociodemográficas, de personalidad, estrategias de afrontamiento, tiempo de exposición a situaciones percibidas y evaluadas como peligrosas ya que exceden nuestras capacidades físicas, psicológicas e intelectuales, lo que naturalmente eleva los niveles en los que se experimentan (Reeve, 2010).

A continuación, se señalan las emociones básicas que aparecen ante el trabajo en casa y ante condiciones de cuarentena, le siguen algunos de los factores específicos individuales, organizacionales y del entorno que pudieran desencadenarlas, sus potenciales efectos negativos en la salud y las recomendaciones para su control o manejo adecuado por parte de los individuos y las organizaciones.

Reacciones emocionales y su utilidad

Miedo/temor: preocupación, angustia, ansiedad.

Situación estímulo: Amenaza real o imaginaria. Sensación de vulnerabilidad.

Función: Motiva a la defensa o protección ante la anticipación de un daño físico o psicológico. Facilita el aprendizaje de nuevas respuestas de afrontamiento adaptativas.

Reacción positiva: Evitar, huida o escape. Debe llevarnos a cuidarnos y cuidar a los demás, nos lleva a ser precavidos y cautelosos.

Reacción destructiva: Hacerse daño o hacerle daño a otros.

Temporalidad: Futuro

Factores desencadenantes

- Temor por la seguridad y salud propia y de las personas cercanas.
- Temor a infectarse o infectar a otros.
- Temor por presentar síntomas asociados a la infección del virus.
- Información deficiente o poco clara por parte de las autoridades de salud pública sobre las pautas, medidas o acciones a tomar para prevenir la enfermedad y sobre el propósito y utilidad de la cuarentena.
- Las deficiencias del sistema de salud para atender las necesidades médicas asociadas a la pandemia.
- Problemas familiares y conflictos interpersonales.
- Dificultades económicas que no permiten abastecer las necesidades básicas o deudas difíciles de pagar.
- Preocupación por la sostenibilidad económica de la organización para la cual se trabaja.
- Sensación de inestabilidad laboral y financiera.
- Estilos de mando autocráticos, controladores y poco empáticos.
- Insuficiente comunicación, apoyo y acompañamiento por parte de los jefes y líderes de los procesos en las organizaciones.
- Bajo porcentaje en el requerimiento del mercado del oficio o profesión con la que se cuenta.
- Relación conflictiva con compañeros de trabajo. Poca colaboración y trabajo en equipo.
- Sobrecarga laboral por dificultad en la asignación y distribución de tareas. Excesiva asignación de tareas y plazos limitados de entregas.
- Asignación de tareas que exceden o sobrevaloran las competencias del trabajador.
- Información nula o insuficiente sobre roles, funciones, cambios en el trabajo etc.
- Retroalimentación deficiente, nula o poco asertiva sobre el desempeño. Falta de reconocimiento.
- Dificultad para acceder a los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo.
- No contar con capacitación oportuna y de calidad para realizar el trabajo conforme a los estándares establecidos.
- Condiciones físicas y ergonómicas deficientes para realizar el trabajo.
- Jornadas de trabajo extendidas que no permiten el descanso o las pausas activas.
- Dificultad para manejar el tiempo del trabajo y conciliarlo con el tiempo de la familia y las obligaciones del hogar

Efectos en la salud

- Tensión o estrés agudo
- Estrés postraumático
- Síndrome de Burnout
- Ansiedad: El estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo.
- Disminución de las defensas del cuerpo. bloqueo o debilitamiento del sistema inmunológico.
- Trastornos del apetito y de del sueño.
- Síntomas y enfermedades gastrointestinales (gastritis, úlceras, colon irritable o diarrea, displesia etc.) osteomusculares y cardiovasculares. Cáncer.
- Diminución de la fetilidad, envejecimiento y muerte prematura.
- Dolores de cabeza, migraña, trastornos de la piel.

Reacciones emocionales y su utilidad

Rabia/enojo: Irritabilidad, impotencia, frustración.

Situación estímulo: Obstáculo Aparece por la percepción o sensación de alguna restricción externa o injusticia que interfiere con los propios planes, metas o bienestar.

Función: Luchar, resistir, hasta vencer los obstáculos, defendernos antes las injusticias. Provee de fuerza, energía, incrementa la sensación de control para superar o corregir las restricciones del ambiente.

Reacción positiva: Luchar y resistir hasta superar los obstáculos. Su expresión asertiva y no violenta puede resultar útil. El enojo conduce a una comprensión más profunda del otro o del problema que lo generó.

Reacción destructiva: Violencia física y psicológica. Golpear, agredir, dañar, gritar a otros y así mismos.

Temporalidad: Presente

Factores desencadenantes

- Pérdida o cambio de las rutinas habituales.
- Cambio en nuestros planes u objetivos personales y profesionales.
- Falta o dificultad para acceder a suministro básicos durante la cuarentena.
- Confinamiento obligatorio. Extensión del tiempo de las medidas de aislamiento y confinamiento.
- Perdida de contacto social y físico con seres queridos y allegados.
- Problemas familiares y conflictos interpersonales.
- No sentirse comprendido y apoyado por la familia para cumplir con los compromisos y obligaciones laborales.
- No sentirse comprendido y apoyado por parte de la organización para atender asuntos personales o familiares.
- Molestia o Intolerancia con las personas que no se cuidan y exponen a otros a contraer el virus.
- No poder asistir al trabajo y realizar las tareas como antes se hacían.
- Pagar deudas u obligaciones consideradas injustas.
- Desacuerdo con las decisiones adoptadas por el gobierno u otras autoridades.
- Solicitudes consideradas excesivas y abusivas por parte de jefes y líderes de la organización en la que trabaja.
- Dificultad para acceder a servicios públicos como internet, luz etc.
- Falta de capacidad tecnológica nacional para atender las necesidades actuales de la población.
- Sentir incapaz a nivel personal y profesional ante los requerimiento o exigencias del entorno actual.
- Comportamiento injusto hacia las profesiones u oficios que están trabajando para soportar la vida y el bienestar de la población.

Efectos en la salud

- Dificultad para conciliar el sueño.
- Trastornos del apetito y de del sueño.
- Síntomas y enfermedades gastrointestinales (gastritis, ulceras, colon irritable o diarrea, displesia etc.) osteomusculares y cardiovasculares (presión arterial alta, ataque cardiaco etc.)
- Dolores de cabeza, migraña, trastornos de la piel.

Reacciones emocionales y su utilidad

Tristeza: insignificancia, impotencia, desesperanza.

Situación estímulo: Pérdidas de personas o proyectos. Aparece por las experiencias de separación (personas, lugar o estatus) o fracaso ya sea del que somos responsable o del que está fuera de nuestro control.

Función: motiva a la persona a restaurar el ambiente a como era antes de que se presentara la situación angustiante.

Reacción positiva: Al ser aversiva o sentirse desagradable, la tristeza moviliza conductas productivas, motiva cualquier comportamiento para aliviar las circunstancias que la genera. Su anticipación motiva a que las personas traten de mantener o cuidar lo que les genera alegría o de esforzase para no experimentarla.

Reacción destructiva: Cuando la situación no puede repararse, se entra en un estado de desesperanza, la persona se vuelve inactiva, letárgica que lleva al retraimiento.

Temporalidad: Pasado

Factores desencadenantes

- Al contraer o ser diagnósticado con alguna enfermedad.
- Familiares o allegados diagnosticados con alguna enfermedad.
- Pérdida de un ser querido.
- Separación de los seres queridos. Dificultad para comunicarse con familiares y amigos.
- Sensación de verse solos y aislados del resto del mundo.
- Planes pospuestos o eliminados.
- Problemas familiares y conflictos interpersonales.
- Pérdida o cambio de las rutinas habituales.
- Cambio en nuestros planes u objetivos personales y profesionales.
- Falta o dificultad para acceder a suministro básicos durante la cuarentena.
- Baja autoestima y autoconcepto.

Efectos en la salud

- Bajo estado de ánimo
- Depresión
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Dolor de cabeza, espalda, estómago, articulares y musculares.
- Trastornos del apetito y de del sueño.
- Dificultad para disfrutar situaciones que antes sí.
- Falta de sentido de vida.
- Pensamiento y actos suicidas. Muerte.
- Descuido de sí mismo y de las personas a cargo.

RECOMENDACIONES

Acciones para mantener la salud mental y emocional:
Trabajadores y familia:

Practicar la inteligencia emocional:

1. Percibir, comprender, aceptar y controlar las emociones.

2. Identificar los eventos, situaciones, personas y conductas que detonan la emoción.

3. Tomar un espacio de tiempo para practicar la auto-observación, el autoanálisis, la autoevaluación y la autorreflexión como medios para el **autoconocimiento o conciencia de sí mismo** (identificar valores, miedos, fortalezas y debilidades) y **el autocontrol o autorregulación** evaluando los pensamientos con los hechos o la evidencia disponible en la realidad que le permitan identificar y eliminar pensamientos irracionales o distorsionados. Evitar juicios erróneos basados en suposiciones.

4. Expresar las emociones es saludable, pero es preciso hacer un PARE para pensar sobre el cómo y cuándo expresarlas. Es posible escoger la forma en la queremos reaccionar solo si se considera que nuestras decisiones tienen consecuencias positivas y negativas e incluso duraderas tanto para nosotros como para los demás.

5. Identificar las propias fortalezas, pero también aceptar y trabajar sobre las debilidades o limitaciones propias.

6. Buscar de manera intencional crear y mantener pensamientos positivos y constructivos. Alejarse de los estímulos negativos o peligrosos y buscar aquellos que le generen pensamientos y sentimientos positivos como esperanza, optimismo, orgullo etc.

7. Evitar pensamientos o creencias relacionadas con el perfeccionismo, la autoexigencia, la necesidad de control, la complacencia y la competencia excesiva.

8. Convertir las experiencias negativas en valiosas experiencias de aprendizaje para determinar lo que podrá hacer de manera diferente la próxima vez. Tenga en cuenta que todas las crisis generan aspectos negativos de los cuales se debe aprender, pero también aspectos positivos, aprenda a reconocerlos y compartirlos con los demás.

9. Socializar con personas positivas que le ofrezcan apoyo y una visión realista de las cosas, en cambio aléjese de las personas consideradas tóxicas o negativas que solo le traen problemas y alteran su tranquilidad.

10. Sea asertivo y priorice, limite el número de compromisos que contrae. Recuerde que usted también tiene un suministro limitado de energía. Ofrezca su ayuda siempre y cuando cuente con los recursos para hacerlo.

11. Absténgase de compararse y entrar en competencia con los demás. Recuerde que muchas veces las personas no son lo que aparentan ser y que somos diferentes en personalidad y roles más no en dignidad. Todos tenemos algo que aportar.

12. Acepte que no es responsable de las reacciones emocionales de los demás. Se es responsable de las propias reacciones. Evite tomarse las cosas a título personal.

13. Recompénsese cuando obtenga éxitos o logros, aunque sean pequeños. Aumente la cantidad de cosas positivas que se dice sobre usted mismo.

14. Identifique y disponga el tiempo para involucrarse en actividades que le generen placer o alegría para mantener un estado de ánimo positivo: hobbies, pasiones, pasa tiempos, talentos, etc. Esto contribuirá con la liberación de sustancias bioquímicas que mantendrán el balance fisiológico y emocional que necesita.

15. Practique el diálogo y la comunicación constante y asertiva con los miembros de su familia y personas cercanas como mecanismo eficaz para negociar y resolver problemas.

Adoptar estilos de vida saludable.
(ver más al final de la guía)

Implementar las medidas para prevenir el contagio ofrecidas por la OMS, el gobierno, la organización a la que pertenece y demás autoridades sanitarias: principalmente el lavado de manos frecuente, uso de tapa bocas, el aislamiento social, la higiene en la casa y los productos que compre, etc.

Organizar y distribuir el tiempo de manera equitativa, llevar una agenda. Establecer una rutina diaria en la que tenga tiempo para hacer lo que le gusta.

Buscar y condicionar un espacio íntimo y cómodo para trabajar.

Solicitar ayuda psicológica profesional al área de RRHH o a su servicio de salud EPS o privado.

Practicar el distanciamiento psicológico del trabajo o el derecho a la desconexión.

Técnicas para el manejo del estrés:

1. Practicar yoga, meditación y Mindfulness: Relajación muscular progresiva y respiración diafragmática (respiración suave y profunda).
2. Practicar la técnica de solución de problemas: Aceptar y reconocer la existencia de un problema, ¿Quién está implicado, qué sucede, dónde, cuando, cómo y qué quiero lograr?, realizar una lista de posibles soluciones ante el problema, elegir una o varias alternativas de la lista anterior, evaluar qué consecuencias positivas y negativas puede traer cada una y elegir la más acertada, establecer un plan de acción en el que se detalle quién hará qué cosa y cuándo, verificar los resultados obtenidos comparándolos con los esperados.
3. Practicar la técnica de detención del pensamiento:

   Paso 1: Cuando te sorprendas pensando negativamente, decirte "PARE" y fíjate en los aspectos positivos de la situación.

   Paso 2: Reemplaza los pensamientos negativos por pensamientos positivos.
4. Practicar la técnica de tiempo fuera (Time Out): Parar, o tomar distancia del evento estresor, analizar la situación y luego actuar.

Acciones para promover la salud mental y emocional: Empleadores

Las siguientes recomendaciones se encuentran detalladas en los Protocolos de prevención y actuación en el entorno laboral del Ministerio del Trabajo.

- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa de sus colaboradores. Implementar las medias de control administrativas u otras pertinentes para los factores estresantes.
- Fomentar actividades psicoeducativas para el trabajo en casa: Estilos de vida saludable y autocuidado, manejo eficaz del tiempo, manejo del descanso, orientar en técnicas de higiene del sueño, manejo de las finanzas familiares.
- Desarrollo, entrenamiento y fortalecimiento de competencias emocionales o habilidades blandas como la inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento, manejo de la ansiedad y estrés, resiliencia en el ambiente laboral, técnica de desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, habilidades de comunicación y negociación.
- Ofrecer servicios de asistencia psicológica y sociofamiliar al trabajador. Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.
- Reforzar el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
- Aprovechar de manera integral las habilidades y destrezas individuales de los colaboradores.
- Capacitar al personal en el uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales establecidas por la organización para comunicarse y realizar el trabajo.
- Remitir para ayuda médica o psicológica especializada y oportuna a aquellos trabajadores que presenten reacciones emocionales significativas para que sean vinculados de manera responsable a un plan de tratamiento farmacológico o psicoterapéutico.
- Promover el apoyo social en la organización. Fomentar la calidad de las relaciones familiares.
- Contribuir al mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo, principalmente el análisis y diseño de los puestos de trabajo en casa. Velar porque las condiciones de trabajo sean adecuadas.
- Ofrecer las herramientas necesarias para afrontar y responder adecuadamente a las demandas del trabajo.
- Realizar gestión adecuada de los cambios, las cargas y las pausas en el trabajo. Hacer seguimiento y retroalimentación de la gestión.
- Establecer mecanismos claros y formales de comunicación.
- Diseñar y actualizar los planes de formación de los trabajadores.
- Establecer los roles y funciones con claridad como clave para el desempeño exitoso de los trabajadores.
- Realizar retroalimentación oportuna sobre el rendimiento, reconocer el logro y el esfuerzo.
- Promover estrategias para la conciliación vida laboral y vida familiar como la flexibilidad horaria. Ofrecer tiempo libre al empleado para que lo ocupe en otras actividades personales o familiares, como hacer ejercicio, leer, asistir a citas médicas, ayudar a los hijos a hacer tareas etc.

6 TIPS
PARA EL TRABAJO EFECTIVO EN CASA

Teniendo en cuenta la importancia de las reacciones emocionales asociadas al trabajo en casa ante la pandemia del COVID-19, todas las organizaciones, en cabeza de los gerentes y los líderes de gestión humana, deben velar por la salud mental de sus empleados, aunque estén en lugares remotos. Eso implica evaluar permanentemente, no solo los resultados de su gestión y la calidad y cantidad del trabajo que los empleados realicen desde sus casas, como está sucediendo actualmente; sino también la forma como se han adaptado al cambio de rutina laboral debido a la repentina inmersión tecnológica a la que se han tenido que enfrentar, muchos de ellos si contar con las destrezas, habilidades y recursos necesarios para ello; lo que implica que es responsabilidad de las organizaciones, brindarle a sus empleados, las herramientas, capacitaciones, asesorías y acompañamiento (remoto) requeridos para desarrollar dichas competencias. Además, es importante y necesario, realizar un monitoreo permanente para saber cómo se han visto afectados los trabajadores y como ha sido el proceso de adaptación de cada trabajador a nivel personal, familiar y laboral ante estos cambios y realizar un seguimiento permanente para verificar que sus trabajadores estén cumpliendo las normas de confinamiento obligatorio y analizar de qué manera se está viendo afectada su salud mental, ya que en esta época es frecuente escuchar que los empleados se quejan de que ahora que están trabajando desde sus casas tienen más trabajo que antes y que se sienten mucho más cansados, estresados y agotados.

Para controlar el estrés, la fatiga y el agotamiento en el trabajo y mejorar la calidad de vida, el bienestar y el rendimiento laboral, es necesario mantener un equilibrio trabajo-familia, que no se vea afectada la armonía en el hogar, con todos los miembros de la familia y con la organización manteniendo la comunicación efectiva, la calidad y la productividad. Además, es importante que las organizaciones fomenten los factores relacionados con el salario emocional que son aplicables en condiciones de trabajo en casa (Home Office), tales como: el reconocimiento de logros y esfuerzos, el tiempo como incentivo, trabajo flexible, planes de formación continua, promoción interna, días libres y cumpleaños, entre otros.

A continuación presentamos unos tips para hacer más efectivo el trabajo en casa:

ORGANIZAR EL TIEMPO

Es de gran importancia planificar el tiempo y organizar el trabajo; para esto debe aprovechar el tiempo al máximo para cumplir con las obligaciones laborales y las del hogar y así poder disfrutar del tiempo libre con la familia. Levántese, dúchese y arréglese antes de trabajar, como lo hacía diariamente para ir a su trabajo. Establezca un horario de trabajo y cúmplalo a cabalidad, así como respetar el horario no laboral. Esto aplica para cada miembro de la familia y es muy importante respetar los espacios y horarios del otro. **Establezca y cumpla un plan de trabajo y trabaje por objetivos.**

Las organizaciones deben respetar el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores cuando finaliza el horario laboral.

ORGANIZAR EL LUGAR DE TRABAJO

Elegir un sitio de trabajo adecuado, lo más parecido posible a una oficina, con buena iluminación y ventilación adecuada, donde cuente con un escritorio o mesa y una silla confortable, de ser posible ergonómica y donde pueda tener privacidad. Aléjese del televisor y de todo lo que pueda generarle ruido o distracción. **Por ningún motivo se quede trabajando en la cama o recostado en el sofá,** pues esto lo llevará a adoptar posturas inadecuadas que le pueden ocasionar lesiones osteo-musculares.

PRACTICAR LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Mantenga una comunicación efectiva y asertiva con los miembros de su hogar y con los funcionarios de su empresa y su equipo de trabajo. Atrévase a decir lo que piensa, lo que quiere y lo que siente. Cuando tenga dudas pregunte, no suponga.

Cuando surjan conflictos dialogue y negocie las soluciones, para que haya armonía y las diferencias se resuelvan mediante un “gana-gana”.

REALIZAR PAUSAS ACTIVAS

Es importante realizar pausas activas de unos 15 minutos, con ejercicios de estiramiento y respiración, por lo menos cada dos horas para reducir la tensión muscular y los niveles de estrés y ansiedad que puede ocasionar el trabajo.

REGULAR EL USO DE LA TECNOLOGÍA

Al finalizar la jornada laboral diaria, desconéctese de todo lo que esté asociado al trabajo. Evite seguir utilizando los equipos tecnológicos en horario extralaboral. y retire de su habitación los equipos electrónicos tales como televisores, computadores, juegos electrónicos, teléfonos inalámbricos, celulares y cargadores de celular.

MANEJAR ADECUADAMENTE LA INFORMACIÓN

Evite la sobreinformación. Es importante consultar cuentas confiables, para verificar información acerca de la pandemia, pues actualmente hay mucha desinformación que altera la tranquilidad de las personas, y genera angustia, miedo y ansiedad. Cumpla con todos los protocolos y recomendaciones de protección y prevención contra el nuevo Coronavirus pero evite estar escuchando permanentemente noticias sobre la pandemia, los muertos y los enfermos de COVID-19.

PROGRAMAR MOMENTOS DE OCIO

Los momentos de ocio puede disfrutarlos solo o en familia y le permitirán desconectarse del trabajo y a la vez le ayudarán a promover emociones positivas para cada miembro; ya sea una película, juegos de mesa, charlas, lectura, música, ver fotografías, recordar grandes momentos, entre otras cosas.

Evite utilizar el lugar de trabajo durante los momentos de ocio. **Desconéctese totalmente de todo lo relacionado con su trabajo.**

DISTRIBUIR TAREAS DE LA CASA

Ahora que todos los miembros de la familia permanecen en el hogar debido al aislamiento social, es importante distribuir las funciones entre todos, para así disminuir el trabajo a la persona que se encarga de la casa y de esa manera, disminuirle sus cargas, dolores físicos, malestares o inconformismos; es decir, ayudar a mejorar sus emociones y compartirlo en familia.

CUMPLIR LAS NORMAS Y RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El trabajador debe comprometerse a cumplir todos los protocolos y las normas de SST en su casa por ser su lugar de trabajo. Practique la autogestión y el autocuidado. La organización debe velar porque se cumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de preservar y mantener la salud integral de sus empleados y debe realizar un programa de promoción de la salud y prevención del trastorno mental de sus trabajadores, especialmente en estos momentos en que el cambio de estilo de trabajo y el confinamiento a causa del COVID-19, puede afectar severamente la salud mental de los trabajadores.

INNOVAR

Invente nuevas formas de hacer las cosas en su trabajo y en su hogar. Sea creativo y productivo. Disfrute el tiempo en casa con su familia.

PRACTICAR EL ALTRUISMO Y LA SOLIDARIDAD

Ayude a las demás personas, especialmente aquellas que estén en situación de vulnerabilidad, esto le ayudará a sentirse útil y le generará placer. Demuestre interés en las personas de su empresa (compañeros, subalternos y jefes) y en cada uno de los miembros de su familia. Comparta mensajes positivos que generen tranquilidad y esperanza en los demás. Redes de apoyo.

HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

Duerma bien, tenga un horario para acostarse de tal manera que pueda dormir al menos 7 u 8 horas diarias.

Aliméntese de forma balanceada, coma 6 veces al día y establezca horarios para sus comidas. Evite trabajar mientras está comiendo. Evite consumir bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias psicoactivas. Consuma abundante agua, frutas y verduras. No consuma te, ni café después de 6:00 p.m. Evite consumir gaseosas, licor, grasas, harinas, dulces, azúcar, comida salada, picante y muy condimentada.

Realice ejercicio físico y técnicas de respiración, relajación y estiramiento diariamente, por lo menos durante 30 minutos en su casa. El yoga, meditación, mindfulness, zumba, la gimnasia, los aeróbicos y la rumba-terapia, etc. son buenas opciones.

Al finalizar su jornada laboral, practique el distanciamiento psicológico del trabajo o el derecho a la desconexión

Cuando lo requiera, solicite ayuda psicológica profesional (al área de recursos humanos, a su EPS o servicio de salud privado, recuerde que hoy hay disponible tele asistencia). Cuide su salud mental.

7 REFERENCIAS

Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, J. (2020).
The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Lancet. Vol. 395, Pag. 912–920.

Orejuela, J. (2020). ¿Por qué me siento más cansado en el teletrabajo?. El teletrabajo improvisado como antídoto y veneno.
En: Orejuela, J., Villada, L. y Daza, K. (Eds). El teletrabajo como estrategia de flexibilización laboral: estudios de caso colombianos. Medellín: Eafit.

Valero, I. & Riaño, M (2020) Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Associació Catalana de Salut Laboral.

Camacho, R. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Pensamiento y Gestión (35), 87-118.

Martínez, A., Pérez, M., de Luis, M. y Vela, M. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa.
Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, (29), 229- 262. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2385989

Mañas, M.A.R., Muñoz, E.A. y Pecino, V.M. (2012) Realidad organizacional y teletrabajo. Comunitania, (4), 105-122. Recuperado de https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801

Sosa, S.C., Verano, D.T. y Medina, M.P.B. (2007) La participación de los trabajadores en la decisión de implantar el teletrabajo en la organización.
Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro, 3630-3644. Recuperado de https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801

Pérez, C.S. y Gálvez, A.M.M. (2009) Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Athenea: Digital-Revista de pensamiento e investigación social, (15), 57-79. Recuperado de http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/1 30689/180431

Reeve, J. (2010). Motivación y Emoción. España: Mc Graw Hill 5ª Edición.

Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura
(Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review). Revista CEA, 2(4). Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571

Ministerio del Trabajo y Pontifica Universidad Javeriana (2016). Reacción a estrés agudo. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral. Bogotá, D. C., Colombia.
Recuperado de http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/

Ministerio del Trabajo y Pontifica Universidad Javeriana (2016). Depresión. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral.
http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/

Ministerio del Trabajo y Pontifica Universidad Javeriana (2016). Promoción, prevención e intervención de los factores psicosocialesy sus efectos en población trabajadora.
Guía técnica general. http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/

Salanova, M . Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19, 225-247. (2003).

Salanova, M. Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 14, 22-32. (2005).

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), 93-109.
Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786

Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. Derecho PUCP, 60, 325. Recuperado de: https://heinonline.org/hol-cgibin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/derecho60&section=15

Recuperado de: https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-y-emociones-el-binomio-ganador/ de 7 de septiembre de 2017.

Soria, M. S. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19(3), 225-246.

Tizon, J. (25 de marzo de 2020). Cuerpomente. Obtenido de Efectos Psicológicos del Coronavirus COVID-19: La Epidemia Emocional.
Recuperado de: https://www.cuerpomente.com/psicologia/como-afecta-epidemia-coronaviris-consecuencias-psicologicas_6101