

19

Colección
Ciencias Sociales



Las ciencias sociales en épocas de crisis: escenarios, perspectivas y exigencias en tiempos de pandemia

Natalia Andrea Salinas-Arango, Jaime Alberto Orozco-Toro
Juan Felipe Mejía-Giraldo
(Compiladores)



Universidad
Pontificia
Bolivariana

© Varios autores
© Editorial Universidad Pontificia Bolivariana
Vigilada Mineducación

Las ciencias sociales en épocas de crisis: escenarios, perspectivas y exigencias en tiempos de pandemia

ISBN: 978-628-500-011-9

DOI: <http://doi.org/10.18566/978-628-500-011-9>

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Facultad de Trabajo Social.

CIDI. Grupo de investigación en Trabajo Social. Proyecto: Cultura política para la paz: Procesos socioeducativos ciudadanos para la transformación de los imaginarios y prácticas políticas en Medellín en el marco del posacuerdo. Radicado: 158C-06/18-74

Gran Canciller UPB y Arzobispo de Medellín: Mons. Ricardo Tobón Restrepo

Rector General: Pbro. Julio Jairo Ceballos Sepúlveda

Vicerrector Académico: Álvaro Gómez Fernández

Decano de la Escuela de Ciencias Sociales: Omar Muñoz Sánchez

Director Facultad de Psicología: Rodrigo Mazo Zea

Gestora Editorial: Dora Luz Muñoz Rincón

Editor: Juan Carlos Rodas Montoya

Coordinación de Producción: Ana Milena Gómez Correa

Diagramación: María Isabel Arango Franco

Corrección de Estilo: Cristian Suárez

Imagen portada: shutterstock ID: 149926898

Dirección Editorial:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2021

Correo electrónico: editorial@upb.edu.co

www.upb.edu.co

Telefax: (57)(4) 354 4565

A.A. 56006 - Medellín - Colombia

Radicado: 2145-17-09-21

Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier medio o para cualquier propósito sin la autorización escrita de la Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

Capítulo 4

Del trabajo en casa
en confinamiento a un
escenario de teletrabajo.
La aceleración de un
cambio a partir de la crisis
sanitaria por COVID-19¹

Verónica Andrade Jaramillo*
María Alejandra Gómez Vélez**
Nicolás Solarte Ramírez***
Juliana Montoya Montoya****

1 Este capítulo hace parte del proyecto de investigación "Subjetividad laboral, desde la relación entre identidad profesional y la agencia", con número de radicado 910B-09/17-10, del Grupo de Investigación en Psicología, Sujeto, Sociedad y Trabajo de la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) de Medellín.

* Doctora en Psicología, magíster en Psicología y psicóloga. Docente de la UPB. Coordinadora del Grupo de Investigación en Psicología, Sujeto, Sociedad y Trabajo. CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000666939
Correo electrónico: veronica.andrade@upb.edu.co

Resumen

A partir de la crisis sanitaria de la COVID-19, en Colombia, en marzo del año 2020, se decretó un confinamiento de la población en sus hogares, lo cual aceleró la implementación del trabajo remoto² y la educación virtual. Dicho confinamiento generó gran incertidumbre, afectación al sector productivo y comercial y pérdidas de empleos. Por ello, se realizó esta investigación con el objetivo de comprender las experiencias de trabajo remoto en confinamiento que aportan al escenario laboral presente y futuro. El método fue cualitativo fenomenológico, se realizó a través de 37 grupos de apoyo en línea y seis entrevistas semiestructuradas de trabajadores que han laborado de forma remota durante la pandemia. Entre los resultados se encontró que las dificultades iniciales fueron de mucha incertidumbre, temor a la pérdida de la economía familiar, limitados conocimientos digitales, dificultades en la interacción y comunicación digital, integración de actividades laborales y familiares e intensificación laboral y fatiga. Asimismo, se dio un mayor aprendizaje digital y disfrute de trabajar desde el hogar. Como conclusiones, la experiencia de trabajo remoto en confinamiento es percibida como un desafío y una oportunidad de aprendizaje, crecimiento personal y profesional. Para afrontar las circunstancias se destacaron estrategias como buscar mayor control de emociones, apoyo social y familiar, más conciencia para cuidar la propia salud y la del entorno cercano. De la revisión bibliográfica se entiende que el trabajo remoto se puede gestionar y regular para lograr productividad y condiciones de trabajo favorables a la salud, bienestar y satisfacción de los trabajadores, con el fin de superar la improvisación obligada del confinamiento.

Palabras clave

Teletrabajo, Trabajo en casa, Riesgos emergentes, Competencias digitales.

** Doctora en Psicología, magíster en Ciencias Sociales, especialista en Gerencia de Salud Ocupacional y en Psicología Organizacional, y psicóloga. Docente de la UPB. Coordinadora de la Maestría en Gestión Humana para Organizaciones Saludables.

*** Estudiante en práctica profesional de la Facultad de Psicología de la UPB.

**** Psicóloga egresada de la Facultad de Psicología de la UPB.

2 El trabajo remoto hace referencia al trabajo que implica el uso intensivo de herramientas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Tanto el teletrabajo como el trabajo en casa son formas de trabajo remoto. En Colombia, el teletrabajo y trabajo en casa son modalidades reguladas por legislación y responden a necesidades específicas, tienen similitudes, pero también diferencias.

Introducción

La pandemia actual por la enfermedad del coronavirus COVID-19, que se presume se originó en Wuhan, en la provincia de Hubei de la República Popular China, se ha extendido por todo el mundo. Y a finales de enero de 2020, el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la catalogó como una emergencia de salud global, basada en el aumento de casos en China y otros países (Huarcaya-Victoria, 2020).

A partir de esta crisis sanitaria, para marzo del año 2020, en Colombia se determinó un confinamiento de la población en sus hogares, lo cual precipitó la ejecución del trabajo en casa y de la educación virtual. Dicho confinamiento por la crisis sanitaria produjo gran incertidumbre, afectación al sector productivo y comercial, así como pérdidas de empleos. Para minimizar los efectos de esto último, el Ministerio de Trabajo (2020a) de Colombia emitió en ese mismo mes la circular 0021 con unas directrices para proteger el empleo durante la fase de contención de la COVID-19.

Ramírez-Ortiz et al. (2020) afirman que en estudios sobre epidemias anteriores se ha evidenciado una amplia cantidad de consecuencias psicosociales en lo individual y comunitario durante los brotes. Señalan que se aprecian múltiples alteraciones psicológicas que van desde síntomas aislados hasta trastornos complejos, con un marcado deterioro de la funcionalidad. Entre ellas, señalan el insomnio, la ansiedad, la depresión y el trastorno por estrés posttraumático. Huarcaya-Victoria (2020) agrega que esta pandemia ha causado un estado de alarma y estrés en la población general, un gran miedo a la enfermedad que se puede explicar por la novedad e incertidumbre, una preocupación por infectarse, un temor exacerbado por los mitos y por la desinformación en las redes sociales y medios de comunicación, un incremento de las emociones negativas como la ansiedad, la depresión y la indignación, y una disminución de las emociones positivas como la felicidad y la satisfacción.

Justamente, por la alta contagiosidad y por el número de casos confirmados y muertes en el mundo, las emociones y los pensamientos negativos se han incrementado, al punto de amenazar la salud mental de la población:

Entre el 31 de enero al 2 de febrero de 2020 se realizó una encuesta en línea a 1210 personas de varias ciudades chinas, encontrándose que el 53,8% de los encuestados calificó el impacto psicológico de la enfermedad como moderado o severo; 16,5% reportaron síntomas depresivos moderados a severos; un 28,8% reportó síntomas de ansiedad moderada a severa; y 8,1% informaron niveles de estrés moderados a severos. La mayoría de los encuestados informó pasar de 20 a 24 h por día en casa (84,7%) y además un 75,2 presentaba preocupación de que sus familiares se contagiaran de la enfermedad. (Wang et al., citados en Urzúa et al., 2020, p. 106)

Adicional a los efectos psicológicos adversos –debidos a las condiciones del propio confinamiento, las peculiaridades de la pandemia y el elevado estrés psicosocial (Sandín y Chorot, 2017)–, Sandín et al. (2020) señalan que la ambigüedad y falta de control de la amenaza que genera este coronavirus, el carácter impredecible, su letalidad y la falta de rigor de algunos medios de comunicación, aportan por a la percepción de amenaza a la salud propia y de los seres queridos. Sumado a esto, el posible colapso de los servicios de salud, la expansión global del virus, las pérdidas laborales y de ingresos económicos, familiares y sociales incrementan los miedos y la ansiedad.

Con relación al escenario laboral en dicha pandemia, en Colombia como en otras partes del mundo se ha podido, gracias a las tecnologías, acceder a formas de trabajo y educación, realidad que ha contribuido a responder a las dificultades ocasionadas por la crisis sanitaria. Para Buitrago-Botero (2020), el desarrollo de las telecomunicaciones ha favorecido una nueva forma de modalidad laboral, a través de la cual se pueden vincular las personas para trabajar por fuera de las instalaciones de las organizaciones, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información, lo cual reduce los costos de los empleadores y aumenta la calidad de vida de los trabajadores.

Cabe decir que el trabajo en casa en Colombia, durante la pandemia, ha sido una medida excepcional y transitoria, que ha facultado a los trabajadores continuar laborando, además de tomar medidas de aislamiento preventivo y promover la continuidad de los empleos y productividad de algunas organizaciones. No obstante, es importante señalar que el teletrabajo o trabajo en casa son modalidades de trabajo similares que se caracterizan por ofrecer beneficios tanto para el empleado como para la organización, al posibilitar la

continuidad de las actividades y reducir la exposición a los riesgos biológicos, en tanto se hace menos uso del transporte público y se reduce la circulación en las horas de mayor congestión. Estas modalidades se diferencian en que el teletrabajo está concebido en el país como una forma relación laboral continua (se rige por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012) cuando las partes lo deciden así; mientras que el trabajo en casa es una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, como la presentada en la pandemia por la COVID-19.³

Es necesario señalar que, ante la nueva era tecnológica y la expansión de mercados laborales, ya se venía generando una concepción diferente del trabajo, donde las personas por medio de las herramientas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) pudieran optimizar su trabajo, y en Colombia ya se contaba con la Ley 1221 (Congreso de la Republica de Colombia, 2008), que define el teletrabajo de la siguiente manera:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (art. 2)

El reconocimiento legal a la modalidad del teletrabajo reglamentada en la Ley 1221 de 2008 se dio mediante el Decreto 884 de 2012 (Presidencia de la República de Colombia, 2012), en el cual se establecieron las condiciones para el desarrollo del teletrabajo, y la Resolución 2886 de 2012 (Ministerio de Trabajo, 2012), en la que se creó una red de fomento para el teletrabajo y la vigilancia en el cumplimiento de lo relativo de su marco jurídico.

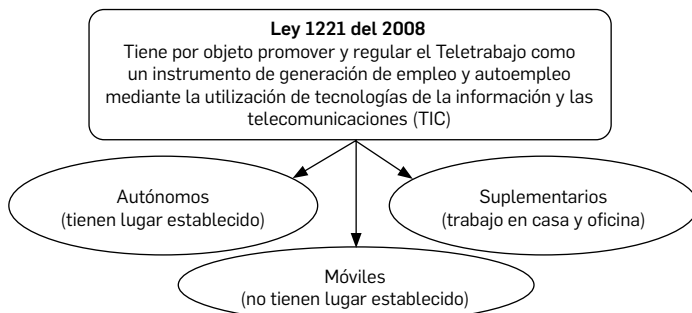
Contreras y Roza-Rojas (2015) explican que el mejor uso de las TIC por las personas en un medio organizacional se logra cuando las personas no tienen la necesidad de trasladarse a un lugar de trabajo definido para desempeñar su labor formal y habitual. Caamaño-Rojo (2010) explica que el teletrabajo plantea ventajas para los trabajadores

3 Recientemente, empezó a ser regulada por el Ley 2088 de 2021.

y para las empresas, entre ellas, se encuentran: a) incrementos significativos en los niveles de productividad; b) reducción del ausentismo laboral; c) disminución de los costos fijos; d) aumento de la capacidad para atraer y retener trabajadores; e) mayor capacidad para alcanzar mayores grados de flexibilidad funcional y horaria; f) descentralización de la organización tradicional de la empresa; g) desarrollo de nuevos servicios o unidades de negocios. Para los trabajadores, las ventajas se encuentran de la siguiente forma: a) mayores niveles de satisfacción laboral; b) mayor autonomía en el uso de los tiempos para el trabajo; c) mayores oportunidades de acceso al empleo de personas con movilidad reducida; d) mejor calidad de vida, al proporcionar un escenario de mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Es de enfatizar que el teletrabajo no requiere la presencia física en un sitio específico para laborar, sino que se realiza en el hogar u otro sitio. Lo importante para el objeto de su contrato son las tecnologías de la información porque esta modalidad de relación no está vigilando las acciones, sino que evalúa el cumplimiento de los objetivos. Para el desarrollo de esta modalidad se requiere el uso de dispositivos propios del teletrabajador y se debe hacer una evaluación del resultado, es decir, del cumplimiento de los objetivos planteados para cierto tiempo. Igualmente, el empleador debe verificar las condiciones del sitio de trabajo y para ello debe realizar una visita domiciliaria (Ley 1221 de 2008), con el fin de velar el ambiente en el que se realizan las actividades. En la Figura 1 se presentan las tres modalidades del teletrabajo según la Ley 1221 de 2008.

Figura 1. El teletrabajo según la Ley 1221 de 2008



Fuente: elaboración propia.

También, dicha Ley argumenta que un trabajador con un contrato laboral presencial puede pasarse a un contrato en la modalidad de teletrabajo. Para ello, se requiere de la voluntad de las dos partes y que se establezca un acuerdo anexo al contrato. Es importante tener presente que los teletrabajadores tienen derecho a la afiliación al sistema de seguridad social integral (incluido los riesgos laborales) y que puede darse la reversibilidad de dicha modalidad (artículo 10 de la Ley 1221 de 2008) en el momento en que el trabajador o la empresa así lo decidan. Dicha reversibilidad solo es factible cuando el contrato inicial fue presencial.

De forma similar, la legislación establece que el teletrabajador puede afiliarse a un sindicato y gozar del fuero sindical, no tiene derecho al auxilio de transporte porque no se están desplazando a la organización y los gastos de servicio de energía de internet de mantenimiento de equipos y programas los asume el empleador (Ley 1221 de 2008). La Ley señala la importancia de establecer un lugar y la jornada de trabajo, para proteger de los riesgos laborales al teletrabajador.

Mella et al. (2020) afirman que, en la fase de mitigación en la que ha estado Colombia, el confinamiento en casa se ha adoptado como una medida obligatoria para reducir el contagio, pero eso también ha implicado otros riesgos para la salud mental, como un mayor estrés, ansiedad o trastornos del sueño, y de otro orden como “el desacondicionamiento físico, dado entre otros, por el incremento de los tiempos de inactividad física, las conductas sedentarias y la malnutrición” (p. 6).

Ahora bien, en la crisis sanitaria se aceleró el cambio en la forma de realizar el trabajo fuera de las instalaciones de la organización y se pasó a realizar lo que denominó el Ministerio de Trabajo, durante la crisis sanitaria, como trabajo en casa. No es exactamente el teletrabajo que planteaba la Ley 1221 de 2008. La modalidad de trabajo en casa está prevista en la Circular 041 de 2020 (Ministerio del Trabajo, 2020b), con el fin de establecer los lineamientos (ver Tabla 1 y 2) y se deja constancia de que se trata de una modalidad ocasional, temporal y excepcional, la cual deben acatar los empleadores, empleados y administradores de riesgos laborales.

Tabla 1. Sobre las relaciones laborales y los riesgos laborales
en la Circular 041 de 2020 del Ministerio del Trabajo

Sobre relaciones laborales	Sobre riesgos laborales
<p>El trabajo en casa implica que la relación laboral y la facultad subordinante permanece vigente, así como también las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los trabajadores.</p>	<p>El empleador debe incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>Los trabajadores realizarán sus actividades de manera similar a su función habitual salvo que por mutuo acuerdo con el empleador se pacten funciones diferentes.</p>	<p>El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) sobre la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar.</p>
<p>No puede haber disminuciones salariales por la realización de la labor en casa o de manera remota.</p>	<p>Las ARL incluirán al trabajo en casa en sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador sobre pausas activas virtuales.</p>
<p>Las funciones del trabajador deben permitirle el descanso para recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Los empleadores deben garantizar a los trabajadores la dignidad humana, igualdad en acceso a la información y derecho a la intimidad y privacidad. Los empleadores deben evitar solicitudes por fuera del horario laboral del contrato de trabajo. No obstante, pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador por fuera de su horario laboral sin que dicha circunstancia sea considerada como acoso laboral, siempre que sean excepcionales y necesarias.</p>	<p>Las ARL enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de elementos de trabajo.</p>
<p>Las trabajadoras mantienen los lapsos de lactancia de que trata el artículo 238 del CST.</p>	<p>El empleador debe retroalimentar constantemente a los trabajadores sobre las dificultades para el desarrollo de su labor y las posibles soluciones.</p>
<p>Seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por el empleador y el trabajador.</p>	<p>El empleador debe realizar un seguimiento a sus trabajadores en relación con su salud y recomendaciones de autocuidado para prevenir la COVID-19, atendiendo los protocolos expedidos para ello.</p>
	<p>Los trabajadores deben cumplir en casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como suministrar información al empleador sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajar o la de los otros trabajadores o el empleador.</p>
	<p>Es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de salud y prevención del empleador o la ARL, cumpliendo con las obligaciones del artículo 222 del Decreto 1295 de 1994. El empleador debe dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo en casa. También deben instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.</p>

Fuente: tomado y adaptado de Pinilla González y Prieto (2020).

Tabla 2. Sobre la jornada de trabajo y el balance de la vida laboral con la vida familiar y personal en la Circular 041 de 2020 del Ministerio del Trabajo

Sobre la jornada de trabajo	Sobre el balance de la vida laboral con la vida familiar y personal
<p>Se mantiene la jornada laboral del artículo 161 del CST y lo contenido en el Convenio 001 de la OIT. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y de 12 semanales. Si la jornada se amplía por acuerdo de las partes a 10 horas diarias, no se podrá trabajar horas extra en el mismo día.</p>	<p>El empleador no puede asignar cargas de trabajo diferentes a las que corresponden dentro de la jornada laboral de tal manera que no interfiera los espacios personales y familiares del trabajador.</p>
<p>Las partes deben ceñirse a la jornada laboral para garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, evitando impactos en la salud mental y emocional de los trabajadores. Si a petición del empleador se requiere un trabajo en horario adicional al del 161 del CST, se causarán las horas extras y recargos que correspondan.</p>	<p>Se debe respetar los días de trabajo pactados por lo que se deben evitar solicitudes en fines de semana y días de descanso.</p>
<p>Los empleadores deben promover espacios de pausas activas y de higiene y protección a la salud, así como descansos mínimos entre reuniones continuas. El trabajador velará por su autocuidado.</p>	<p>Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando sus espacios personales y de descanso.</p>
<p>Las horas del trabajo al día se deben distribuir al menos en dos secciones, con un intermedio que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, armonizando las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar. Este tiempo de descanso no se computa con la jornada diaria.</p>	
<p>Si el empleador tiene intermedios adicionales a los del artículo 167 del CST, estos deben mantenerse y aplicarse. Sin embargo, por consenso de las partes puede acumularse la hora del almuerzo para facilitar la preparación de alimentos y la vida familiar. Quedan excluidos de la regulación de jornada máxima legal los trabajadores de dirección, confianza y manejo según el literal <i>a</i> del artículo 162 del CST.</p>	

Fuente: tomado y adaptado de Pinilla González y Prieto (2020).

En mayo de 2021, el presidente de la República, Iván Duque, firmó la Ley 2088, mediante la cual se regula el trabajo en casa en Colombia. Esto posibilita contar con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la ge-

nerada por la pandemia de la COVID-19. El ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez, explicó:

Hace un año no existía ninguna normatividad que dijera cómo proteger los temas laborales y los puestos de empleo ante circunstancias excepcionales, por esta razón propusimos crear la figura de Trabajo en Casa, para que de aquí en adelante tengamos las herramientas para salvaguardar el empleo. (Ministerio del Trabajo, 2021, párr. 2)

Esta Ley define, regula y habilita el trabajo en casa, y argumenta que los empleadores solo podrán enviar a sus empleados a laborar en casa en situaciones ocasionales, excepcionales y especiales. Algunos de los aspectos que dicha Ley plantea son los siguientes: a) derecho a la desconexión laboral: todo empleado que ejerza sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa tiene derecho a que se le respeten los horarios pactados en el contrato inicial y como garantía tiene derecho a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias, con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera la jornada laboral; b) la jornada laboral máxima será de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, y las horas extra no podrán superar 2 horas diarias ni 12 horas semanales (tal como está establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 159, 161). El trabajador debe realizar su carga habitual de trabajo y no deberá tener sobrecargas adicionales, y los empleadores deben promover las pausas activas; c) se debe respetar la vida personal y los descansos a los que tiene derecho el trabajador; d) y otorgar un auxilio de la conectividad digital para aquellas personas que ganan hasta dos salarios mínimos y reciben el auxilio de transporte. Cabe decir que, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se les reconocerá el auxilio de conectividad digital a quienes ganen hasta 2 salarios mínimos legales vigentes (SMLV), pero no será acumulable con el auxilio de transporte.

Con la indicación de permanecer en casa, Leiva et al. (2017) explican que se aumenta de forma significativa el tiempo que las personas permanecen sentadas o recostadas realizando actividades laborales (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto), académicas

micas, incluso de ocio, lo cual requiere poco gasto de energía, produce sedentarismo y consecuencias para la salud.

Igualmente, Cortes-Díaz et al. (2020) explican que la interacción familiar en el escenario del trabajo en casa durante tiempos de la COVID-19 ha generado una serie de tensiones, debido a que las actividades del hogar y los tiempos en familia interfieren con las demandas laborales (a la inversa también), lo cual contribuye a que la jornada laboral se vea interrumpida o incluso extendida. Agregan que, para el caso de los trabajadores con hijos pequeños, al mismo tiempo de tener que cumplir con sus actividades laborales, deben velar por el cuidado y procesos de aprendizaje de los niños. Además, en los hogares, para reducir las tensiones y conflictos ocasionados por el trabajo en casa o remoto, se busca una persona externa a la familia que ayude con las actividades y rutinas de los miembros, con el fin de facilitar las demandas de la vida cotidiana y lograr el establecimiento de horarios que faciliten la separación de los espacios y tiempos laborales y de familia.

Es de anotar que, para muchos puestos de trabajo en la crisis sanitaria, la única opción posible era desplazar las obligaciones laborales al hogar, sin preparación y planificación para ello. Dicho trabajo remoto, entonces, se realizó en un lugar donde los miembros de la familia tuvieron que convivir y distribuir el espacio físico y recursos tecnológicos para realizar sus responsabilidades (de trabajo o de estudio) y, asimismo, efectuar funciones del hogar (sin la ayuda de otras personas que ya daban auxilio en labores domésticas y de cuidado a hijos o a familiares que lo requieren). Si bien dichas experiencias han dado respuesta a la crisis generada por la COVID-19, de ellas se puede aprender para mejorar la implementación regulada y continuada en las dinámicas laborales después de la pandemia, las cuales seguirán con el teletrabajo y aportarán beneficios tanto para el bienestar de los trabajadores como para la productividad y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Método

Se realizó una investigación cualitativa fenomenológica, desde abril del 2020 a marzo del 2021 en el Valle de Aburrá, con la participación de empleados y practicantes de una institución de educación

superior que asistieron voluntariamente a grupos de apoyo en línea (37 grupos), y se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a seis empleados profesionales. Las entrevistas se basaron en una guía de asuntos o preguntas que respondieron a unas categorías de interés para la investigación (ver Tabla 3) y en las cuales el entrevistador buscó introducir preguntas complementarias para precisar conceptos y lograr mayor información (Hernández et al., 2014). Se les pidió que compartieran sus experiencias en torno al confinamiento y el trabajo en casa (trabajo remoto) y los aprendizajes que favorecían la adaptación durante la crisis sanitaria. Cabe señalar que dichas categorías se formalizaron a partir de la escucha inicial hecha durante las actividades grupales, donde los participantes mencionaban las vivencias emocionales en la situación de confinamiento, las experiencias de trabajar en su hogar y las estrategias utilizadas para adaptarse a la nueva situación, así como la ampliación de perspectiva que esto les ha aportado con el paso del tiempo y el mantenimiento de medidas de confinamiento y distanciamiento social.

Tabla 3. Categorías de análisis iniciales y subcategorías

Categorías de análisis	Subcategorías
Vivencias emocionales en confinamiento: estado afectivo vivenciado en una situación de aislamiento temporal y generalmente impuesto a la población, persona o grupo por razones de salud o de seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre. • Pérdida de libertad. • Economía del hogar.
Desafíos del trabajo en casa: hace referencia a una situación nueva y que, con poca preparación, requiere una respuesta adecuada a los objetivos esperados, bajo una modalidad de trabajo virtual o remoto, la cual es posible con el uso de las TIC.	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad virtual o remota. • Competencias digitales. • Relaciones sociales en el trabajo. • Conciliación trabajo – familia. • Salud laboral. • Transformación en la gestión administrativa.
Aprendizaje y adaptación en crisis: hace referencia a procesos de cambio y ajuste, alcanzados por una persona o un grupo, mediante el uso de estrategias de adaptación para hacer frente a una situación de crisis.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para la adaptación. • Ampliación de perspectiva.

Fuente: elaboración propia.

La información recolectada fue procesada a partir de la técnica de análisis de contenido, la cual es explicada por Bardín (1986) como un conjunto de instrumentos metodológicos aplicados a discursos diversificados y que se mueven entre dos polos: el del rigor de la objetividad y el de la subjetividad, lo cual posibilita la emergencia de lo latente, lo potencial inédito y lo no dicho.

Resultados

La presentación de los resultados se hace con base en unas categorías de análisis que emergieron inicialmente en el discurso de los participantes en la investigación, de los grupos de apoyo en línea y de las entrevistas semiestructuradas: vivencias emocionales en confinamiento, desafíos del trabajo en casa, y estrategias y ampliación de perspectiva. Cabe señalar que, una vez se analizó el contenido, se identificaron subcategorías que posibilitaron una mayor profundidad en lo aportado por los participantes.

Vivencias emocionales en confinamiento

Vásquez et al. (2020) señalan que el confinamiento busca limitar la movilidad de las personas en riesgo de exposición a enfermedades contagiosas y poder vigilar un posible desarrollo de la misma, mitigar y reducir el peligro de transmisión. Este confinamiento, tal como señalan Ramírez-Ortiz et al. (2020), puede llegar a propiciar alteraciones psicológicas que afecten la funcionalidad cotidiana, y se puede observar en las alteraciones del sueño, el incremento de la ansiedad, la depresión, incluso en algunos casos el estrés postraumático. Los participantes en la presente investigación hacen referencia al temor, la incertidumbre, el desconcierto, la ansiedad, la preocupación por la economía de la familia, que vivenciaron al inicio de la pandemia.

Incertidumbre

- “Con el inicio de la cuarentena me asusté mucho”.
- “Al inicio sentí asombro por la situación global, luego comencé a sentir miedo, pues el coronavirus ya estaba aquí y debimos

empezar una cuarentena preventiva, y ya en este momento siento cierta incertidumbre: no sabemos cuándo va a terminar todo esto y no hay un buen panorama”.

- “La ansiedad ha estado presente en la mayoría de los días de esta contingencia, siendo más intensa al inicio, debido a que no alcanzaba a dimensionar la situación, estaba sobreinformado y alcanzaba a sentir un poco de caos a mis alrededores”.
- “La cuarentena y la virtualidad me asustó, pues no sabía cómo iba a continuar”.

Pérdida de libertad

- “Me siento como si fuera una mariposa atrapada dentro de una burbuja, lista y preparada para salir, pero existe una barrera que me lo impide, y aun cuando puedo ver el otro lado de la burbuja, ya que es transparente, solo puedo ver y esperar a que la burbuja se reviente y pueda retomar mi libertad”.
- “Este encierro me genera también intranquilidad, me hace falta el contacto con los demás y salir a la calle”.
- “Siento que se me han presentado como dos caminos, uno de libertad y normalidad y otro de encierro e incertidumbre, pero soy consciente de que lo más adecuado es recurrir al encierro para ayudar a la salud pública”.

Economía del hogar

- “Empezaba a escuchar comentarios de mi familia acerca de lo difícil que les iba a ser cumplir este período de aislamiento por el trabajo que tienen [...] escuchando que no tendrán forma de recibir un salario y lograr el dinero que necesitaban para el diario vivir”.

Desafíos del trabajo en casa

Peiró y Soler (2020) explican que, durante el confinamiento, el teletrabajo se ha convertido en una oportunidad positiva para conti-

nuar con las acciones laborales, a la vez de lograr la protección frente a la pandemia. Agregan estos autores que para quienes ya laboraban de esta forma no hay mayor novedad, algo distinto para muchos otros que esta ha sido su primera experiencia, incluso una primera experiencia para muchas empresas que se han visto en la urgencia de utilizar esta modalidad, con lo cual “seguramente su visión del teletrabajo no volverá ya a ser como antes” (p. 2).

Los participantes en la investigación expresaron que el trabajo en casa les planteó retos de aprendizaje: encontraron limitaciones significativas para el relacionamiento social y el aprendizaje en colectivo y algunos expresaron sentirse aislados y en soledad. Reconocieron que la comunicación por estos medios requiere un conocimiento nuevo para lograr una mayor eficacia en el trabajo. De forma similar, hicieron referencia a las dificultades para balancear las funciones del hogar con las del trabajo, y un mayor desafío para quienes tienen hijos pequeños por la falta de apoyo en actividades que no han sido regulares en su quehacer diario, como la preparación de alimentos, cuidado, entre otros.

También, los autores exponen que los cambios que se producen sin contar con la suficiente preparación organizativa y de capacitación son fuente de gran estrés. En el tránsito del trabajo presencial al remoto se suman otras aristas relacionadas a las condiciones y recursos deficientes para realizar las labores, como las tecnológicas y ergonómicas. Cabe decir que los participantes señalaron, acerca de la experiencia improvisada del trabajo en casa, un momento inicial de limitado conocimiento y competencias digitales para responder de forma efectiva a las exigencias laborales. Además, no contaban con las condiciones ergonómicas y tecnológicas en el hogar para responder las demandas. La pérdida de noción del tiempo generó fatiga, agotamiento y afectación de la salud. Sin embargo, esta modalidad también ha planteado un cambio en las organizaciones con relación al control de las actividades de los empleados y han tenido que empoderarlos más para el logro de resultados.

Modalidad virtual o remota

- “Fue algo a lo que tuve que adaptarme, ya que me encontré un cierto rechazo a la modalidad virtual de estudio y trabajo. No

tenía mucho conocimiento al respecto y creí que todo se me iba a salir de control”.

- “Significó también comprar equipos tecnológicos, otros pedirlos prestados para poder acceder [...] aumentar la capacidad del internet y, bueno, aumentó también los gastos de la energía, de los servicios. Se vieron incrementados considerablemente”.
- “Inicialmente, no estábamos preparados para una pandemia, no estábamos listos para tener una oficina en casa. Al inicio fue complicado y ya después uno se va acomodando, se consigue una silla mejor, va organizando las cosas y en el trabajo te van ayudando”.

Competencias digitales

- “Me parece que a veces el contacto con las personas [...] a través de los medios electrónicos puede cambiar las formas de comunicación, por ejemplo, lo que tú digas no es lo que tú entiendas. Creo que por ese lado las personas hemos tenido que aprender a comunicarnos mejor, para que el otro entienda, no solo con las miradas, sino con las palabras exactas”.

Relaciones sociales en el trabajo

- “¿Qué extraña uno mucho? Compartir con las demás personas [...] es difícil sentirse aislado, hace falta trabajar en relación con el otro, entonces, esa parte social se ha perdido bastante, porque uno aprende y uno está permanentemente modificándose como ser humano en relación de lo que se vive con los otros. Extraño mucho el ambiente social del ambiente laboral, hace mucha falta compartir un almuerzo, compartir un café y conversar para saber cómo están los otros”.
- “Es muy difícil en la parte afectiva verse por una pantalla [...] no todo el mundo prende las cámaras [...] a veces uno siente que le está hablando a un círculo que tienen las iniciales de su nombre, ahí no hay calidez”.

Conciliación trabajo-familia

- “Fue muy, muy, muy difícil y muy complejo, en la medida en que también significó que no pudiéramos tener esas ayudas extras que tenemos en casa, como, por ejemplo, [...] contar con los apoyos de la familia extensa, es decir, en mi caso, los abuelos que también en ocasiones nos ayudan con los niños”.
- “En mi caso, En mi caso los a: lo básico. También, entonces, significó que nos pusiéramos a aprender a cocinar [...] eso quita tiempo [...] nos dimos cuenta que consumía gran cantidad de tiempo, por ejemplo, hacer un desayuno, pero después de hacer el desayuno lavar los platos, lavar la ropa de los niños, organizar a los niños, planchar camisas, las cosas de la casa. Cuando menos pensábamos ya había que hacer el almuerzo, entonces, otra vez se repetía el almuerzo, la lavada, las organizadas y cuando menos pensamos ya había otra vez que hacer la comida [...] las labores domésticas son asuntos como de nunca acabar [...] fue un gran reto porque hacer eso simultáneamente con mi trabajo y hacerme cargo también del acompañamiento de las actividades virtuales de los niños significaron grandes cargas mentales. Te puedo decir que en esos tiempos de confinamiento estaba colapsando”.
- “Hay casas que son cuatro personas, dos niños y dos adultos, y los cuartos no están adaptados para estudiar o los dos adultos trabajan en el comedor, haciendo ruido, escuchando el uno lo del otro, interrumpiendo, el otro prende el televisor, entonces, creo que lo que yo haría es hacer un análisis de hogar a hogar. Nada qué hacer, toca hacer una especie de inversión ahí, si las empresas quieren aprovechar el espacio del hogar [...] poner verdaderas reglas de horarios [...] dos pausas activas obligatorias. Yo creo que eso sí tienen que hacerlo las empresas porque las personas se están enfermando”.
- “Como persona que tiene teletrabajo, hay cosas buenas que uno puede encontrar, por ejemplo, el tiempo, el tiempo en estar dentro de la casa es agradable, pero es difícil en la medida en que a ti se te duplican las cosas porque estas funcionando en la casa y a la vez trabajando”.
- “Crear un espacio en la casa para el trabajo muchas personas lo pueden hacer, otras personas, no [...] yo tengo la fortuna

de tener una habitación que adecuó como oficina y que puedo cerrar la puerta en cualquier momento”.

Salud laboral

- “Se va perdiendo como la distancia del tiempo, iba cayendo como en esas mecánicas. En cuanto a la salud, me parece muy, muy, muy delicada porque realmente vos estás cuatro o cinco horas sentada frente a una pantalla, entonces, eso genera cansancio visual, pero también un cansancio en las posturas y pienso que se ha afectado un poquito el metabolismo. Eso en mi caso no ha sido lo mejor”.
- “Hace falta cuando tú estás en otro escenario, no solamente cambiar de ambiente, sino que, además, estás en movimiento de una escala, un ascensor, de un lugar a otro, almorzar y salir a caminar un rato, en cambio, tú aquí almuerzas y vuelves y te sientas de una vez a trabajar [...] se va encerrando de una manera que vas perdiendo la dimensión del tiempo y el espacio de las cosas”.

Transformación en la gestión administrativa

- “¿Qué pasó con el comportamiento de la empresa?, fue de angustia, ellos están muy acostumbrados a una oficina, a verte ahí trabajando, a hacer reuniones, a sacarte del computador y te meten en la reunión, tú estás en la reunión, te ponen tareas y tú vas y las haces en tu puesto del trabajo, entonces, digamos que tienen mucho control de uno, entre comillas, porque te ven ahí. Sin embargo, la pandemia exigió creer en la gente, entender que no había nada que hacer, que ya no los dominaban y que la gente tenía que trabajar desde la casa, que hay que tener un poquito de confianza en las personas, y tardó tiempo. La empresa siempre luchaba por saber cuándo podríamos volver a la oficina”.

Estrategias y ampliación de perspectiva

En un estudio realizado por Mella et al. (2020) encontraron que las estrategias que las personas han venido utilizando para adaptarse a las exigencias del confinamiento están relacionadas con hacer uso de sus capacidades cognitivas, búsqueda de apoyo social y emocional. En cuanto a los procesos y las estrategias utilizadas por los participantes, expresan que han recurrido a la oración, la música, la meditación, estrechar los vínculos familiares y apoyarse, desconectarse de los medios de información, entre otros, lo cual ha proporcionado un manejo más autorregulado a sus emociones, ampliar su perspectiva sobre los cambios y poder centrarse en su bienestar y en lo prioritario con relación a los objetivos de sus labores.

Estrategias para la adaptación

- “Es necesario tomarse un tiempo y respirar, aunque de manera personal recorro a la oración y a la música, esto me tranquiliza”.
- “Con el paso del tiempo me fui acostumbrando a la virtualidad gracias al apoyo y compañía de mis familiares, quienes estuvieron a mi lado en todo momento y me ayudaron en todo lo posible”.
- “Estas actividades que integramos en familia me fueron muy útiles a la hora de cambiar mi perspectiva frente a la situación”
- “Empecé prácticas más saludables que me ayudaran a disminuir o a disiparme de estos sentimientos de ansiedad y también me desconecté un poco de las redes sociales y de información para no atosigarme de ella, además, una de las prácticas que más me ayudó a disminuir la ansiedad fue el segundo punto del que quiero hablar: la unión familiar”.
- “Combatí un sentimiento de estancamiento que tenía con diferentes acciones, retomé prácticas que había abandonado como la meditación, aproveché mi tiempo libre y los espacios en los que no hacía nada para inscribirme a un curso virtual y así poder afrontar el aburrimiento de algunos días. Cambié mi perspectiva a un pensamiento positivo, lo cual considero necesario,

porque a pesar de las dificultades, tengo la convicción de que todo pasará y de la mejor manera”.

Ampliación de perspectiva

- “Con el paso de las semanas, poco a poco fui reconociendo las ventajas de la virtualidad y he aprendido mucho, todo se basa en un tipo de semiautonomía y en el deseo de aprender sin importar el medio”.
- “Ya ha pasado un mes y mis sentimientos han logrado estabilizarse un poco; ya le cogí el ritmo a la modalidad virtual”.
- “Compartir con los seres queridos es demasiado gratificante y compartir sentimientos con estas personas, y saber que también pasan por situaciones personales y laborales difíciles me cuestionó acerca de lo que podría hacer para ayudarles a sobrellevar esta situación, adaptando prácticas que pudiéramos hacer juntos y que nos ayudaran a dispersarnos”.

Conclusiones

El trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo hacen referencia a la modalidad de trabajo que se realiza por fuera de las instalaciones de la organización con el apoyo o mediación de las tecnologías. Dicha modalidad ha sido utilizada durante la pandemia de la COVID-19. En Colombia se ha denominado “trabajo en casa”, por el Ministerio del Trabajo, y ha admitido mantener algunos puestos de trabajo y procesos de algunas organizaciones que son susceptibles de continuar con el apoyo de tecnologías, lo cual ha favorecido la permanencia, productividad y menores pérdidas de empleos.

En Colombia se cuenta con una legislación para el teletrabajo, como la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, la Resolución 2886 de 2012, a partir de la cual, en algunas organizaciones, se venían realizando pilotos para la implementación del teletrabajo, en puestos en los que es posible hacer uso de esta modalidad. No obstante, la crisis sanitaria generada por la pandemia aceleró dicho proceso y fue, en muchos casos, la única forma de laborar en confinamiento. En este contexto, el Ministerio del Trabajo dictaminó

las Circulares 0021 y 0041 del año 2020. La primera para proteger el empleo y, la segunda, para regular las condiciones de los llamados “trabajadores en casa”. La circular 0041 aclara que, dadas las condiciones excepcionales generadas por la pandemia, no se habla de teletrabajo, sino de trabajo en casa. Igualmente, y dadas las circunstancias de posibles situaciones, se tramitó un proyecto de ley para regular de forma clara el trabajo en casa, que finalmente se convirtió en lo que es hoy la ley 2088 de 2021.

Los participantes de la investigación plantearon que la pandemia ha generado incertidumbre, temor, desconcierto, ansiedad y gran preocupación por la salud, temor a perder la vida y preocupación por la economía familiar con las pérdidas de puestos de trabajo. Sobre el confinamiento, si bien había una sensación de limitación y menos control, comprendían la necesidad de la medida preventiva. Pero esto fue más lejos de las vivencias emocionales difíciles y complejas: a la falta de competencias digitales del momento, cabe decir que a la fecha se aprecia un proceso de aprendizaje y adaptación a un nuevo contexto más mediado por las TIC e incluso abona el terreno para el uso inminente de la inteligencia artificial.

Con relación a la experiencia del trabajo en casa, los participantes hicieron referencia a la falta de competencias digitales, pero también manifestaron un aprendizaje con el paso del tiempo. Reconocen que, al ser una medida tomada en una crisis, no se contaba con las condiciones de trabajo ergonómicas, de espacios, conectividad y tecnologías adecuadas para responder a las exigencias laborales. Hicieron señalamientos significativos sobre las dificultades para balancear las funciones del hogar con las del trabajo, y un mayor desafío para quienes tienen hijos pequeños, por la falta o poco apoyo en actividades del hogar. Esto, finalmente contribuyó a una mayor carga de responsabilidades, fatiga y agotamiento. Asimismo, muchos disfrutaron trabajar desde su casa y compartir con sus familias. En cuanto a la modalidad de trabajo en casa, el relacionamiento social mediado por cámaras les resulta insuficiente, algunos expresaron sentirse aislados y en soledad. Registran que la comunicación por estos medios requiere un aprendizaje nuevo para lograr una mayor eficacia en el trabajo. De forma significativa, la pérdida de noción del tiempo genera agotamiento y afectación de la salud. De igual forma, el trabajo en casa ha planteado un cambio en la forma de administración por parte de los directivos en las organizaciones

porque, al perder cierto control y capacidad de vigilancia de las actividades de los trabajadores, se han visto obligados a empoderarlos más para el logro de resultados esperados.

El confinamiento como medida de prevención y control del contagio de la COVID-19, y la misma emergencia sanitaria, han ocasionado un escenario complejo para la salud física y mental, la economía familiar y de las diferentes empresas, y han propiciado forzosamente la reflexión y aprendizajes de adaptación y afrontamiento, con una significativa valoración del lugar de la familia en la vida de las personas. También, se dio un aprendizaje organizacional para la implementación más decidida del teletrabajo (como una modalidad regulada por la legislación), gracias a los resultados de la experiencia del trabajo en casa, en tanto demostró que se puede utilizar, que las personas aprenden y se adaptan a las exigencias de la situación y aportan a la productividad y cumplimiento de objetivos.

La crisis sanitaria por la COVID-19 ha acelerado el uso de las tecnologías para trabajar y estudiar de forma virtual, como modos que continuarán en la cotidianidad, porque han permitido realizar ocupaciones y establecer comunicación para el trabajo, la familia y la vida social, enviar y recibir información a través de medios y redes sociales. Y esta experiencia —que a la fecha lleva más de un año— ha posibilitado identificar necesidades, limitaciones, alcances y usos posibles del trabajo remoto como una nueva modalidad que transforma los medios y modos de relacionamiento en el trabajo y en el hogar.

Conviene apuntar que el teletrabajo y el trabajo en casa representan importantes retos en la estructuración integral de los procesos en las organizaciones, que pueden ser utilizados para lograr la productividad con una mayor conciliación de la vida laboral y la familiar, mejoramiento y ajuste de los procesos de seguridad y salud en el trabajo (con la inclusión de los riesgos emergentes), y la renovación de los enfoques administrativos (que hoy privilegian la vigilancia de la presencialidad) para que se orienten más al empoderamiento, el desarrollo de competencias individuales y colaborativas digitales. Todo esto, en un escenario en el que rápidamente la inteligencia artificial está implicando cambios en la toma de decisiones administrativas. Cabe señalar que asistimos a transformaciones en el escenario laboral que son trascendentales para las sociedades presentes y futuras.

Referencias

- Bardín, L. (1986). *El análisis de contenido*. Akal.
- Buitrago-Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: Una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho*, (35), 79-105. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>
- Circular 0021 de 2020. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020. Ministerio del Trabajo (2020a). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Circular 0041 de 2020. Lineamientos respecto del trabajo en casa. 2 de junio de 2020. Ministerio del Trabajo (2020b). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Contreras, O. E., y Rozo-Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de negocios*, 6(13), 74-83. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000129>
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., y Osorio Linero, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de COVID-19 y su impacto en el trabajador* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>.
- Decreto 884 de 2012. Decreto reglamentario sobre el Teletrabajo. 30 de abril de 2012. Presidencia de la República de Colombia https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0884_2012.htm
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mac Graw Hill.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. <https://doi.org/10.17843/rp-mesp.2020.372.5419>
- Leiva, A. M., Martínez, M. A., Cristi-Montero, C., Salas, C., Ramírez-Campillo, R., Díaz Martínez, X., ... Celis-Morales, C. (2017). El sedentarismo se asocia a un incremento de factores de riesgo cardiovascular y metabólicos independiente de los niveles de actividad física. *Revis-*

- ta Médica de Chile*, 145(4), 458-467. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000400006
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008. Congreso de la República de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. 12 de mayo de 2021. Congreso de la República de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Mella, J. A., Angulo, Y. L., Delgado, Y. S., y del Valle Tapia, M. (2020). Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la COVID-19. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 322-333. <http://cienciame-rica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/324> <http://cienciame-rica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/324>
- Ministerio del Trabajo. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CO-DIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2021). Senado aprueba proyecto de ley que regula el “trabajo en casa”. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2021/marzo/senado-aprueba-proyecto-de-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa->
- Peiró, J. M., y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19I-vieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Pinilla González y Prieto. (2020). Trabajo en casa: Circular 041 del 2 de junio de 2020 - Ministerio del Trabajo. <https://www.pgplegal.com/noticias/trabajo-en-casa-circular-041-del-2-de-junio-de-2020-ministerio-del-trabajo>
- Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Ceballos, F., y Escobar-Córdoba, F. (2020). Consecuencias de la pandemia COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Colombia Journal Anesthesiology*, 48(4). <https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
- Resolución 2886. Por la cual se definen las entidades que hacen parte de la Red Nacional del Fomento del Teletrabajo. 21 de noviembre de

2012. Ministerio del Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de_2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., y Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1-22.
- Sandín, B., y Chorot, P. (2017). Cuestionario de sucesos vitales (CSV): Estructura factorial, características psicométricas y datos normativos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 22(2), 95-115. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.22.num.2.2017.19729>.
- Urzúa, A., Vera-Villaruel, P., Caqueo-Úrizar, A., & Polanco-Carrasco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103-118.
- Vásquez, G., Urtecho-Osorto, Ó. R., Agüero-Flores, M., Martínez, M. J. D., Paguada, R. M., Varela, M. A., ... Echenique, Y. (2020). Salud mental, confinamiento y preocupación por el coronavirus: Un estudio cualitativo. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(2), e1333-e1333. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1333>