

Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19

Relationship between job performance and mental health during COVID-19 pandemic

Pamela Guadamuz Rojas¹

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo identificar los efectos que generó la aplicación del teletrabajo debido a la declaración de pandemia por la enfermedad de COVID-19, las medidas tomadas por las organizaciones en Costa Rica para la promoción de la salud mental y los efectos en la salud reportados por las personas trabajadoras. Para ello se utilizó una metodología mixta de carácter exploratorio, con la participación de 88 personas; 44 seleccionaron género masculino, 43 género femenino. Los resultados reportaron que la mayoría de las organizaciones sí realizaron actividades para la promoción de la salud mental. Además, se reportó que el desempeño laboral del personal mejoró; no obstante, se reporta un incremento de síntomas como el insomnio, agotamiento tanto físico como mental, entre otros. Se concluye que, si bien se realizaron actividades para la promoción de la salud mental y el desempeño reportado ha mejorado, de igual forma se identifica una afectación en la salud mental; por lo que se evidencia la necesidad de continuar investigaciones sobre el impacto de la situación actual en la salud mental y el desempeño laboral.

Palabras claves: Salud mental, desempeño laboral, COVID-19.

ABSTRACT

This article aims at identifying the impact that the implementation of teleworking has had due to the declaration of the pandemic for COVID-19, the actions taken by the organizations in the promotion of mental health, and the effects on health reported by workers. To achieve the stated purpose, mixed exploratory research methods were applied; with the participation of 88 people, of which 44 were male and 43 female. The results indicate that most of the organizations have conducted activities for the promotion of mental health. In addition, it was reported that the performance of the workers has improved; however, there are reports of an increase in symptoms such as insomnia, physical and mental exhaustion, among others. In conclusion, even though there have been activities carried out to promote mental health, and the reported performance has improved, negative effects on mental health are equally reported, thus, there is an evident need to continue researching the impact on mental health and work performance.

Key Words: Mental Health, Work performance, COVID-19

Introducción

La presente investigación busca explorar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral; incluyendo a su vez una tercera variable, el impacto que ha tenido la enfermedad por COVID-19, tanto en las personas como en las organizaciones, y la adaptación de estas a la nueva realidad mundial durante el periodo de marzo a julio del 2020. El concepto de salud mental puede llegar a ser muy amplio, debido a que la salud puede fluctuar y debe de

¹ Universidad de Costa Rica. Bachiller en Psicología. San José, Costa Rica. Correo electrónico:

pamelaguadamuz04@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.15517/wl.v16i2.51241>

Recepción: 8/9/2020 Aceptación: 20/12/2021

ser percibida de una forma integral, incluyendo salud física como mental. Sin embargo, se parte del concepto propuesto por la Organización Mundial de la Salud (2018), en el cual se entiende por salud mental a un estado de equilibrio y bienestar emocional, cognitivo y conductual que permite a la persona desenvolverse de manera adecuada en su entorno, determinado por múltiples factores sociales, psicológicos y biológicos.

La realidad mundial actual y la declaración de pandemia, a causa de la enfermedad por COVID-19, ha generado múltiples cambios en la dinámica de las personas a nivel: social, laboral, familiar, económico, entre otros (OMS, 2020). Dichos cambios llevan a las personas a un proceso de adaptación, sin considerar si estas cuentan con las herramientas, o recursos, adecuados para afrontar esta serie de cambios. Por tanto, se considera pertinente indagar sobre las consecuencias y reacciones creadas debido a la declaración de la pandemia y los distintos procesos de adaptación que conlleva; puesto que los niveles de ansiedad e inseguridad de las personas tienden a aumentar al someterse a cambios (Usher et al., 2020).

Anudado a lo anterior, se debe tomar en cuenta el impacto que tuvo la declaración de cuarentena en las emociones y en el aumento de los problemas psicológicos, debido al distanciamiento social, al miedo y desinformación generados por los medios de comunicación, la disminución de los tratamientos y terapias psicológicas, entre otras (Huarcaya-Victoria, 2020; Lima et al., 2020). En este rubro Rubin y Wessely (2020) mencionan lo siguiente:

“El miedo a lo desconocido, en este caso, la propagación de la enfermedad y el impacto en las personas, la salud, los hospitales y las economías, por ejemplo, aumenta la ansiedad en personas sanas y en aquellas con afecciones de salud mental preexistentes”(citado en Usher et al., 2020, p.135).

Ante este escenario es esperable que, en la actualidad, el cambiar la dinámica de la vida de las personas, incluyendo el dejar de realizar actividades que usualmente se acostumbraba, el convivir con un nuevo virus, el pasar de trabajar en una oficina relacionándose con otras personas a aislarse y entrar en una modalidad de teletrabajo; se encuentre un impacto negativo tanto en la salud mental como en el desempeño laboral. Sin embargo, las acciones que realizan las organizaciones tienen un gran impacto tanto en la salud mental, como en el desempeño del personal (Ahmadi et al., 2012). Lo anterior se debe a que, dependiendo de las modificaciones que se realicen o no, el desempeño del personal va a ser mayor, menor o igual que antes de la pandemia; lo cual a su vez impacta directamente a la organización.

Antecedentes

Salud mental y desempeño

La salud mental y el bienestar se ven influenciados por dos elementos principales, el propio individuo y su ambiente; los cuales deben de trabajar en conjunto para promocionar la misma (Ahmadi et al., 2012). No obstante, la parte ambiental es común dejarla de lado al no entender la salud de una forma integral y multifactorial, y no ver las repercusiones que esta tiene en la vida de la persona, incluyendo su desempeño laboral. Sin embargo, se considera que para una organización sobreviva esta debe de realizar un uso optimizado de sus recursos, incluyendo los recursos humanos; conllevando a que, si el lugar de trabajo es adecuado y vela por la salud mental del personal, la productividad va a aumentar (Ahmadi et al., 2012).

Lo anterior se evidencia en un estudio realizado a enfermeras, al obtener como resultado que las profesionales con bajos niveles de salud mental presentaban mayores enfermedades físicas, mayor consumo de medicamentos, visitas al médico y menor disciplina en el trabajo; en consecuencia, percibían su trabajo como más demandante en comparación con las enfermeras con buenos niveles de salud mental (Sveinsdóttir y Gunnarsdóttir, 2008). Lo anterior demuestra a su vez cómo los problemas de salud mental relacionados con el trabajo conllevan una carga tanto en la salud como en lo socioeconómico, no solo del personal sino que también en el ámbito organizacional y en materia nacional (Van Gordon et al., 2014).

Algunas de las consecuencias de los problemas de salud mental en el personal y la organización son: aumento de lesiones relacionadas al trabajo, absentismo, reducción de la productividad, agotamiento, entre otras (Van Gordon et al., 2014). Por lo que, se encuentra que el rol de la salud mental de los individuos es de suma importancia para las organizaciones, puesto que, entre más salud mental se presentan menos índices de agotamiento en el trabajo y un mejor desempeño laboral (Ahmadi et al., 2012).

Rol de las organizaciones durante COVID-19

Desde que se inició con los protocolos para la prevención del contagio de la enfermedad por COVID-19, las organizaciones han tenido que generar distintos cambios en su forma de laborar. Un ejemplo de esto es la implementación del teletrabajo, definido como: “trabajar para un empleador en un lugar de trabajo alternativo, como el hogar con un enlace electrónico” (Robertson et al., 2012, p.2611). Dicha modificación trae consigo una serie de consecuencias,

tanto positivas como negativas. En cuanto a las positivas, se encuentra una disminución en el tiempo de transporte del personal, mayor flexibilidad horaria, reducción de gastos, entre otros (López et al., 2014). De la misma forma, puede generar una disminución en el estrés desencadenado por la oficina, mayor accesibilidad para personas con discapacidad, disminución del absentismo laboral y un aumento en la productividad (Robertson et al., 2012).

No obstante, el teletrabajo puede traer consigo un sentimiento de aislamiento, lo cual está relacionado con un menor desempeño laboral, mayor desconfianza de las habilidades y conocimientos (Golden et al., 2008). Además, algunas personas perciben una mayor carga horaria y laboral, dificultades para separar la vida personal/familiar de la laboral (López et al., 2014; Robertson et al., 2012). Sin embargo, la manera en que la organización trabaje la implementación del teletrabajo y actualmente la situación de pandemia, va a afectar significativamente tanto en la seguridad y la salud del empleado como en la efectividad y el desempeño de este (Robertson et al., 2012).

Ahora bien, la forma en que la se abordan dichas situaciones, evidencia el nivel de responsabilidad corporativa de la organización, entendiendo esta como: “la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Olcese et al., 2008, p.14). Implicando que, si la organización cuenta con un alto nivel de responsabilidad corporativa, no solo se va a preocupar sobre el estado de salud del personal durante el teletrabajo, sino que realizaría acciones para promover la salud en los mismos.

Por ejemplo, actualmente no solo es necesario implementar las medidas de prevención, sino impartir medidas informativas sobre la enfermedad del COVID-19 a la población laboral, sus síntomas y cómo prevenirlo; asimismo, desarrollar programas para la promoción de la salud mental en torno al teletrabajo. Además de informarles sobre el estado de la organización al estar en un momento de crisis, refiriéndose, por ejemplo, a si van a existir despidos u otros ajustes. De igual forma, las capacitaciones y la comunicación adecuada tienen un rol esencial para la promoción y el cuidado de la salud mental del personal, por lo que no se les debe dar garantías falsas de lo que se espera y se debe comunicar usando un lenguaje comprensible (Greenberg, 2020). Golden et al., (2008) proponen que el personal de gerencia de las organizaciones sea más proactivo, y que no solamente realicen capacitaciones sobre cómo enfrentar al aislamiento; por ejemplo, crear espacios virtuales que fortalezcan las conexiones interpersonales entre los equipos de trabajo.

Considerando lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es el impacto de la promoción de la salud mental y el desempeño laboral durante la pandemia por la enfermedad de COVID-19?

Método

La presente investigación empleó un diseño mixto con alcance exploratorio. Los datos provienen de una encuesta realizada por medio de “Google forms”, la cual contaba con variables de tipo nominales, ordinales y discretas; con un total de 12 preguntas en temas sociodemográficos, del teletrabajo, de la gestión de la organización, del desempeño laboral y de la salud mental. La encuesta estuvo abierta durante 5 días, desde el 25 de junio del 2020 hasta el 30 de junio del 2020. La muestra incluyó 88 personas; 44 seleccionó género masculino, 43 género femenino y una persona seleccionó la opción de “otro”. Un 23.9% reportó desempeñarse en una organización relativa a la educación, un 13,6 % a ingeniería, un 9.1% a telecomunicaciones, y el resto estaba distribuido en derecho, servicios de salud, consultoría, turismo, entre otros. Los criterios de inclusión que se tomaron fueron: estar empleado o empleada actualmente y estar realizando teletrabajo.

Descubrimientos

De los 88 participantes encuestados, el 72,7% ($n = 64$) indicó que no habían realizado teletrabajo previo a la pandemia. El 20,5% ($n = 18$) de participantes reportaron estar realizando teletrabajo previo a la pandemia de 1-3 días por semana y 6,8% ($n = 6$) de los participantes 4 o más días por semana. Se reportó que desde el inicio de la pandemia se incrementó el teletrabajo puesto que el 82,7% ($n = 73$) trabaja en esta modalidad de 4 a más días por semana, y un 17,2% ($n = 15$) de los participantes de 1 a 3 días por semana. En cuanto al desempeño, un 44,8% ($n = 39$) de la muestra considera que ha mejorado, un 36,8% ($n = 32$) considera que no ha cambiado y un 18,4% ($n = 16$) que ha empeorado.

Con respecto a las medidas de promoción de la salud con que las organizaciones contaban previo a la pandemia, se reportó que un 33% ($n = 29$) sí tenían un programa para la promoción de la salud mental, un 48,9% ($n = 43$) no contaban con dichos programas, y un 18,2% ($n = 16$) de las personas reportaron desconocer de su existencia en la organización. De aquellas organizaciones que sí tenían un programa previo a la pandemia, un 93,1% ($n = 27$) lo

mantiene y un 6,9% (n = 2) lo discontinuó. No obstante, un 47,7% (n = 42) de las organizaciones han desarrollado medidas de promoción de la salud mental relacionadas con la implementación del teletrabajo, un 43,2% (n = 38) no han tomado medidas, y un 9,1% (n = 8) de las personas encuestadas no contaban con dicha información.

Algunas de las medidas que se desarrollaron fueron: cursos sobre “Cómo convivir con más motivación en la familia”, “Psicología del teletrabajo”, programas de relajación y manejo del estrés, espacios de expresión sobre cómo se han sentido las personas, líneas telefónicas de emergencias donde les atienden profesionales de áreas de la salud como psicología, nutrición, educación física y psiquiatría, envío de documentos con información sobre ergonomía en el sitio de trabajo, consejos para mantenerse activos, entre otros. También se realizaron pagos de inscripciones a programas de ayuda psicológica, habilitación de días libres por salud mental, aumento en el sueldo por asunto de aumento de costos de electricidad. Además, se han utilizado medios tecnológicos para mindfulness, y aplicaciones como zoom para crear almuerzos o cafés en los cuales los miembros de la organización se puedan reunir de forma recreativa.

Por otra parte, un 95,5% (n = 84) de los y las participantes recibieron por parte de la organización información sobre estrategias para evitar el contagio de la enfermedad COVID-19, sus síntomas y/o información respecto al virus. Además, un 79,5% (n = 70) reportó que la organización en la cual trabaja les ha informado cómo están manejando la situación de crisis; incluyendo el impacto financiero y las estrategias que se están tomando para asegurar la continuidad de la organización. No obstante, se reporta que un 55,7% (n = 49) de la muestra considera que ha presentado agotamiento mental, un 44,3% insomnio (n = 39), un 35,2% miedo (n = 31), 29,5% dolores de cabeza (n = 26), 28,4% agotamiento físico (n = 25), entre otros síntomas como dificultad de concentración, depresión, aumento o disminución del apetito y alcoholismo.

Discusión

Retomando la pregunta de investigación de ¿cuál es el impacto de la promoción de la salud mental y el desempeño laboral durante la pandemia por la enfermedad de COVID-19?, y al analizar los resultados en forma general, se encontró que la mayoría de las organizaciones tuvieron un cambio importante en su forma de trabajo. Esto debido a que si bien, en la actualidad un 82,7% de los y las participantes realizaban teletrabajo 4 o más días por semana,

antes de la pandemia solo un 27.3% lo realizaban, reflejando que la minoría de las organizaciones previo a la pandemia no habían implementado el teletrabajo aun cuando no es algo novedoso. Esto conlleva a que tuvieron la obligación, debido a las medidas sanitarias, de implementarlo de forma rápida y sin previa planificación, generando un proceso de incertidumbre y de adaptación más drástico, el cual impacta tanto al personal como a la organización.

Por otro lado, se evidencia una transformación de las organizaciones en cuanto a las acciones que han desarrollado para disminuir el posible impacto, tanto del cambio de modalidad como del desempeño; tomando en cuenta la realidad actual, de vivir y trabajar durante una pandemia. Dado que, a pesar de abordar distintos desafíos como la implementación y soporte de la tecnología, la falta de interacción social, la carga de trabajo, cambios en la forma de mentoría, entre otros (Robertson et al., 2012); se reporta que en la mayoría de la muestra no hubo cambios en su desempeño y/o este ha aumentado. Lo anterior, se encuentra en concordancia con lo planteado por Ahmadi et al., (2012), al sugerir que las acciones que realizan las organizaciones van a impactar directamente en el desempeño y la salud mental del personal.

De la misma manera, se encuentra que existe una relación en el desempeño laboral según la gestión de la pandemia de la organización. Debido a que los resultados de la presente investigación exponen que una mayor cantidad del personal percibe una mejora en su desempeño laboral cuando las organizaciones han tenido una comunicación fluida con el personal. Por ejemplo, si la organización les informa sobre cómo prevenir el contagio del virus y les mantienen informados sobre las medidas que han aplicado y/o proyectan aplicar para el manejo de la crisis económica de la organización.

Asimismo, en las organizaciones que previo a la pandemia ya habían desarrollado programas para la promoción de la salud, se encuentran más cantidad de casos de personas trabajadoras que reportan un aumento en el desempeño laboral en comparación de las que reportan una disminución del mismo. Esto evidencia la importancia de contar con programas continuos en el tiempo para la promoción de la salud mental en espacios laborales y no solo desarrollarlos durante una crisis.

Con respecto a lo anterior, se encuentra que la mayoría de las organizaciones que previamente no contaban con programas para la promoción de la salud, han implementado distintas medidas para fomentar la misma; utilizando plataformas virtuales, las cuales permiten la expresión de la individualidad de cada persona, la interacción y la formación de discusiones

en torno a algún tema (Howland et al., 2015). Para ejemplificar tales usos de las plataformas virtuales, los y las participantes, reportaron medidas tales como cursos en línea sobre manejo de estrés, de ergonomía, líneas telefónicas de atención psicológica, así como agendar reuniones virtuales recreativas para promover la interacción del personal. Además del uso de aplicaciones e intervenciones sobre mindfulness, lo cual se considera una intervención viable para la promoción de la salud mental, puesto que son rentables, no son invasivas y cuentan con respaldo de su eficacia (Van Gordon et al., 2014).

Ahora bien, tomando en cuenta que “las acciones de organismo cambian en función de los efectos de la conducta en el ambiente” (Malott, 2006, p.27), es pertinente proporcionar nuevas formas por las cuales las personas trabajadoras puedan recibir retroalimentación tanto de la organización como de sus compañeros y compañeras. Esto debido a que las relaciones de trabajo no solo cumplen la función de proporcionar información sobre las tareas por realizar, sino que también proporcionan acompañamiento al interactuar con otras personas, las cuales son esenciales para el desarrollo del trabajo (Golden et al., 2008). Lo anterior se evidencia en algunas de las respuestas que los y las participantes mencionaron sobre acciones que las organizaciones deberían de implementar para la promoción de la salud mental, y para la adecuada adaptación al teletrabajo. Por ejemplo: actividades virtuales para mantener la comunicación entre el personal, brindar incentivos, aumentar el acompañamiento y retroalimentación virtual por parte de supervisores, así como de un seguimiento de este.

Anudado a lo anterior, se encuentra la importancia de la implementación por parte de las organizaciones, de medidas para generar un adecuado lugar de trabajo, no solo enfocándose en la infraestructura, sino que se desarrolle de forma integral, incluyendo la salud física y mental. Además de oportunidades para que el personal pueda superarse y así potenciar sus competencias. Al entender el comportamiento como una interacción entre la persona y el medio ambiente, se evidencia que si el ambiente es positivo va a tener mayor posibilidad de aumentar tanto la salud mental como el desempeño (Dean, 2016; Ahmadi et al., 2012).

Los resultados obtenidos en esta investigación concuerdan con lo propuesto por Golden et al., (2008) al mencionar que las organizaciones y sus gerentes deben de ser proactivos en las acciones que realizan y no solo brindar capacitaciones, ya que se reportó que además de capacitaciones sobre el teletrabajo se han realizado programas para manejar el estrés, webinars, clases de ejercicios, atención psicológica, entre otras. Asimismo, en la mayoría de las respuestas se encuentra lo planteado por Ahmadi et al., (2012) al decir que “las condiciones actuales para la salud mental de los gerentes y empleados deben considerarse como los

objetivos y estrategias más importantes de cualquier organización” (p.1588). Evidenciando como una debida gestión humana, al ser esta encargada de las actividades estratégicas, tanto de guía como de soporte, muestra ser de vital importancia para la organización; incluyendo en este rubro las políticas, los planes, programas, con el fin de formar y motivar a las personas trabajadoras y así potenciar la organización (Solarte, 2009).

A pesar de que la mayoría reporta que perciben un nivel de desempeño igual o mejor que antes de realizar teletrabajo, también se reportan una serie de síntomas como agotamiento mental y físico, insomnio, dificultad para concentrarse, cambios en el estado de ánimo. Las medidas que se han implementado por parte de las organizaciones, tomando en cuenta la realidad actual de la pandemia, las modificaciones en la modalidad de trabajo continúan siendo, como lo propone López et al., (2014), un arma de doble filo debido a que si bien el desempeño laboral tiende a aumentar, las afectaciones en la salud mental también.

Es pertinente que las organizaciones antes de tomar acciones y desarrollar medidas, tanto para facilitar la adaptación del teletrabajo como para promover la salud mental del personal, realicen un diagnóstico previo. Esto debido a que se pueden estar realizando cursos o capacitaciones que no concuerden con la demanda de la población meta. A su vez, los recursos invertidos por las organizaciones, en medidas que no tomen en cuenta la demanda del personal, podrían no cumplir con el objetivo de la inversión, puesto que no van a generar un efecto positivo. Por lo tanto, causarían pérdidas para la organización, tanto en la parte económica como en el desempeño, al no desarrollar capacitaciones para disminuir las afectaciones físicas y mentales de la población.

Para concluir se encuentra que, si bien se reportó que la mayoría de las organizaciones han desarrollado medidas para facilitar la adaptación de las personas al teletrabajo y el desempeño laboral no ha variado, se presentan a su vez síntomas que comprometen la salud mental del personal. En consecuencia, se debe continuar identificando medidas para fomentar la salud mental en espacios laborales. No solo por el hecho de que en un futuro pueda llegar a influenciar y afectar el desempeño laboral del personal, sino porque al ser seres humanos quienes componen la organización, cuentan con el derecho de velar por su salud integral, tanto física como mental. Por último, es importante tomar en cuenta cuál es la demanda real del personal de cada organización, puesto que esta va a ser distinta en cada organización.

Limitaciones

Es importante aclarar que el presente estudio es principalmente descriptivo puesto que la información se recabó mediante autorreporte, por medio de un cuestionario, el cual recolectó información sobre si los y las participantes consideraban que su desempeño ha disminuido, aumentado o se han mantenido. No obstante, no fue constatada mediante otro método. De la misma forma, no se puede establecer que dichos síntomas hayan ocurrido específicamente por la implementación del teletrabajo y/o la pandemia por la enfermedad COVID-19; ya que dichos síntomas pueden estar influenciados por otras variables, tanto personales como ambientales.

Referencias

- Ahmadi, Parviz, Alireza Bakhshizadeh, y Hossein Balouchi. 2012. «Studying the impact of mental health on job performance of managers and staff». *Management Science Letters* 2 (5): 1579-88. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2012.05.009>.
- "Coronavirus". WHO | World Health Organization. 2022. <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>.
- Dean, Peter J. 2016. «Dale M. Brethower, Ph.D.: The Knowledge Base of Human Performance Technology». *Performance Improvement* 55 (3): 42-48. <https://doi.org/10.1002/pfi.21560>.
- García, Mónica. "Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana". *Pensamiento & Gestión*, n.º 27 (2009): 162–200.
- Golden, Timothy D., John F. Veiga, y Richard N. Dino. 2008. «The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter?» *Journal of Applied Psychology* 93 (6): 1412-21. <https://doi.org/10.1037/a0012722>.
- Greenberg, Neil, Mary Docherty, Sam Gnanapragasam, y Simon Wessely. 2020. «Managing Mental Health Challenges Faced by Healthcare Workers during Covid-19 Pandemic». *BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.m1211>.
- Howland, Alex C., Ronald Rembisz, Tiffani S. Wang-Jones, Sherilin R. Heise, y Sheldon Brown. 2015. «Developing a Virtual Assessment Center» *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 67 (2): 110-26. <https://doi.org/10.1037/cpb0000034>.

- Huarcaya-Victoria, Jeff. 2020. «Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19». *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 37 (2): 327-34. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>.
- Lima, Carlos Kennedy Tavares, Poliana Moreira de Medeiros Carvalho, Igor de Araújo Araruna Silva Lima, José Victor Alexandre de Oliveira Nunes, Jeferson Steves Saraiva, Ricardo Inácio de Souza, Cláudio Gleidiston Lima da Silva, y Modesto Leite Rolim Neto. 2020. «The Emotional Impact of Coronavirus 2019-NCoV (New Coronavirus Disease)». *Psychiatry Research* 287: 112915. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112915>.
- López, Nelson W., M. Claudia Pérez-Simon, Edwige G. Nagham-Ngwessitcheu, y María Vázquez-Ubago. 2014. «Teletrabajo, Un Enfoque Desde La Perspectiva de La Salud Laboral». *Medicina y Seguridad Del Trabajo* 60 (236): 587-99. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>.
- Malott, María E. 2006. *Paradoja de cambio organizacional: estrategias efectivas con procesos estables*. México, D.F; Guadalajara (Sevilla: Trillas; Eduforma).
- Olcese, Aldo, Miguel Ángel Rodríguez, y Juan Alfaro. 2008. *Manual de la Empresa Responsable y Sostenible: conceptos y herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la Empresa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Robertson, Michelle M., Lawrence M. Schleifer, y Yueng-hsiang Huang. 2012. «Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: Development of a conceptual model». *Work* 41: 2611-15. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1029-2611>.
- Rubin, G James, y Simon Wessely. 2020. «The Psychological Effects of Quarantining a City». *BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.m313>.
- "Salud mental: fortalecer nuestra respuesta". WHO | World Health Organization. 2022. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- Sveinsdóttir, Herdís, y Hólmfríður K. Gunnarsdóttir. 2008. «Predictors of Self-Assessed Physical and Mental Health of Icelandic Nurses: Results from a National Survey». *International Journal of Nursing Studies* 45 (10): 1479-89. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.01.007>.
- Usher, Kim, Joanne Durkin, y Navjot Bhullar. 2020. «The COVID-19 Pandemic and Mental Health Impacts». *International Journal of Mental Health Nursing* 29 (3): 315-18. <https://doi.org/10.1111/inm.12726>.

Van Gordon, William, Edo Shonin, Masood Zangeneh, y Mark D. Griffiths. 2014. «Work-Related Mental Health and Job Performance: Can Mindfulness Help?» *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9484-3>.



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)