



“NO ME PUEDO ENFERMAR”

BALANCE VIDA-TRABAJO EN LA ERA DE TRABAJO REMOTO



JOHNNY F. RULLÁN, MA
PSICÓLOGO

Objetivos



IDENTIFICAR LAS
EMOCIONES QUE PUEDEN
SURGIR EN EL ESPACIO
LABORAL REMOTO



CONOCER IMPACTO O
CONSECUENCIAS DE NO
MANEJAR LAS EMOCIONES
EN EL ÁMBITO LABORAL



DESARROLLAR DESTREZAS Y
HERRAMIENTAS
SOCIOEMOCIONALES PARA
MANEJAR LAS EMOCIONES

CRISIS INCESANTES EN PUERTO RICO

MARÍA, TERREMOTOS, PANDEMIA, RECESIÓN, APAGONES, FIONA



(New York Times, 2017)

CRISIS INCESANTES EN P.R.

MODO DE SOBREVIVENCIA



CRISIS INCESANTES EN P.R.

EMOCIONES NORMALES Y ESPERADAS



- Estrés
- Miedo
- Ansiedad
- Tristeza
- Desánimo
- Depresión
- Irritabilidad
- Impaciencia
- Coraje
- Apatía



DISCUSIÓN:

¿CUÁLES EMOCIONES HAS SENTIDO EN EL ÁMBITO LABORAL?



BALANCE VIDA-TRABAJO





¿TRABAJO PARA VIVIR,



O



VIVO PARA TRABAJAR?

TRABAJO REMOTO





Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners

Melika Shirmohammadi, Wee Chan Au & Mina Beigi

To cite this article: Melika Shirmohammadi, Wee Chan Au & Mina Beigi (2022) Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners, Human Resource Development International, 25:2, 163-181, DOI: 10.1080/13678868.2022.2047380

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>



© 2022 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group.



Published online: 10 Mar 2022.



Submit your article to this journal [↗](#)



Article views: 30889



View related articles [↗](#)



View Crossmark data [↗](#)



Citing articles: 3 View citing articles [↗](#)

DESAFÍO #1

HORARIO FLEXIBLE FRENTE A INTENSIDAD DE TRABAJO



Se suponía que:

- Arreglo de trabajo flexible, tecnológicamente factible y favorable a la familia
- Mejora la percepción de autonomía de los empleados, lo que mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



DESAFÍO #1

HORARIO FLEXIBLE FRENTE A INTENSIDAD DE TRABAJO



Pero:

- Debido a las barreras preexistentes, como la cultura laboral ideal y las normas de género, los horarios de trabajo flexibles pueden reforzar potencialmente los roles de género tradicionales en los lugares de trabajo y los hogares.



DESAFÍO #2

LUGAR FLEXIBLE FRENTE A LIMITACIÓN DE ESPACIO



Se suponía que:

- Fuera ventaja para los empleados, ya que pueden usar el tiempo de viaje y la energía ahorrados para actividades familiares y personales.



DESAFÍO #2

LUGAR FLEXIBLE FRENTE A LIMITACIÓN DE ESPACIO



Pero:

- Requiere de un espacio de trabajo adecuado en el hogar
- No todos los trabajadores remotos tienen el privilegio de tener una oficina en la casa o un espacio suficiente designado para trabajar, convirtiéndolo en un desafío para muchos trabajadores remotos.



DESAFÍO #3

ACUERDOS DE TRABAJO TECNOLÓGICAMENTE VIABLES FRENTE A TECNOESTRÉS Y AISLAMIENTO



Se suponía que:

- El acceso a las herramientas tecnológicas sería viable por lo que son una condición necesaria para el éxito del trabajo remoto.



DESAFÍO #3

ACUERDOS DE TRABAJO TECNOLÓGICAMENTE VIABLES FRENTE A TECNOESTRÉS Y AISLAMIENTO



Pero:

- El tecnoestrés y el aislamiento han evidenciado ser retos enormes





APA Dictionary of Psychology

Search and select a Dictionary term



technostress



n. a form of [occupational stress](#) that is associated with information and communication technologies such as the Internet, mobile devices, and social media. Technostress is seen in many organizations at all levels, with affected employees becoming anxious or overwhelmed by working in computer-mediated environments in which there is a constant flow of new information. This relatively new phenomenon has significant detrimental effects on individuals' health, productivity, and work satisfaction and has been proposed as an important predictor of overall job strain. Academic literature, the popular press, and anecdotal evidence suggest that technostress is directly related to [role ambiguity](#), [role conflict](#), supervisor lack of support, and work overload, whereas age and [self-efficacy](#) appear to play more indirect, buffering roles.

DESAFÍO #4

ACUERDO DE TRABAJO FAVORABLE A LA FAMILIA VERSUS TRABAJO DOMÉSTICO E INTENSIDAD DEL CUIDADO



Se suponía que:

- Sería beneficioso para reducir los conflictos entre el trabajo y la familia al ahorrar tiempo y energía para los roles familiares.



DESAFÍO #4

ACUERDO DE TRABAJO FAVORABLE A LA FAMILIA VERSUS TRABAJO DOMÉSTICO E INTENSIDAD DEL CUIDADO



Pero:

- Requieren una gran cantidad de tareas domésticas y cuidados intensivos de los niños.
- Reducida capacidad de los trabajadores remotos para concentrarse en tareas relacionadas con el trabajo por la imposición de demandas adicionales a los padres que trabajan.



“

No podemos dirigir el viento, pero podemos ajustar las velas.

- Thomas S. Monson



”





BALANCE VIDA-TRABAJO (REMOTO)

FÓRMULA

- Distribución equitativa de tareas en el hogar
- Términos de tiempo razonables para uso del espacio para trabajo en el hogar
- Términos razonables para uso de recursos designados para trabajo en el hogar
- Uso de audífonos
- Claridad de rol laboral y expectativas para dicho rol a la luz de las tecnologías requeridas
- Supervisión, adiestramiento y apoyo en áreas tecnológicas
- Atención a situaciones particulares donde tareas domésticas se sobreponen ante tareas laborales

BALANCE VIDA-TRABAJO

CHEAT SHEET

1. Deja el perfeccionismo
2. Desconéctate
3. Nutre tu cerebro
4. 4 D's
6. Pasos pequeños



INTELIGENCIA EMOCIONAL:

DEFINICIÓN

- Automotivación
- Autoconocimiento
- Reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás
- Manejo de emociones
- Manejo adecuado de las relaciones

Goleman, D. (1996)



Autoconciencia =



QUEMAZÓN LABORAL

DEFINICIÓN

sust.

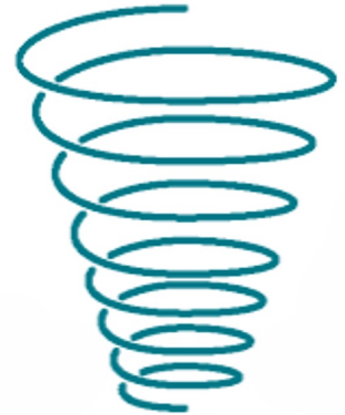
agotamiento físico, emocional o mental acompañado de disminución de la motivación, bajo rendimiento y actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás. Es el resultado de desempeñarse a un alto nivel hasta que el estrés y la tensión, especialmente por un esfuerzo físico o mental prolongado y extremo o una carga de trabajo abrumadora, cobran su precio. (APA, 2022)



QUEMAZÓN LABORAL

SEÑALES Y SÍNTOMAS

- Ambición excesiva
- Negligencia de necesidades personales
- Ignorar conflictos
- Desatender necesidades no-laborales (ej. mascota)
- Negación del problema
- Retirada/aislamiento
- Alteraciones de ánimo
- Apatía / indiferencia
- Vacío interno
- Depresión



QUEMAZÓN LABORAL

ANTÍDOTO

- Aceptación del problema
- Desahogo con alguien de confianza
- Alimentación sana
- Sueño (mín. 6hras/noche)
- Ejercicio consistente (ayuda con sueño/antidepresivo natural)
- Listas “to-do” realistas
- Trabajando para vivir, y no viviendo para trabajar



“THE BODY KEEPS THE SCORE”

EFFECTOS BIOLÓGICOS DEL ESTRÉS PROLONGADO



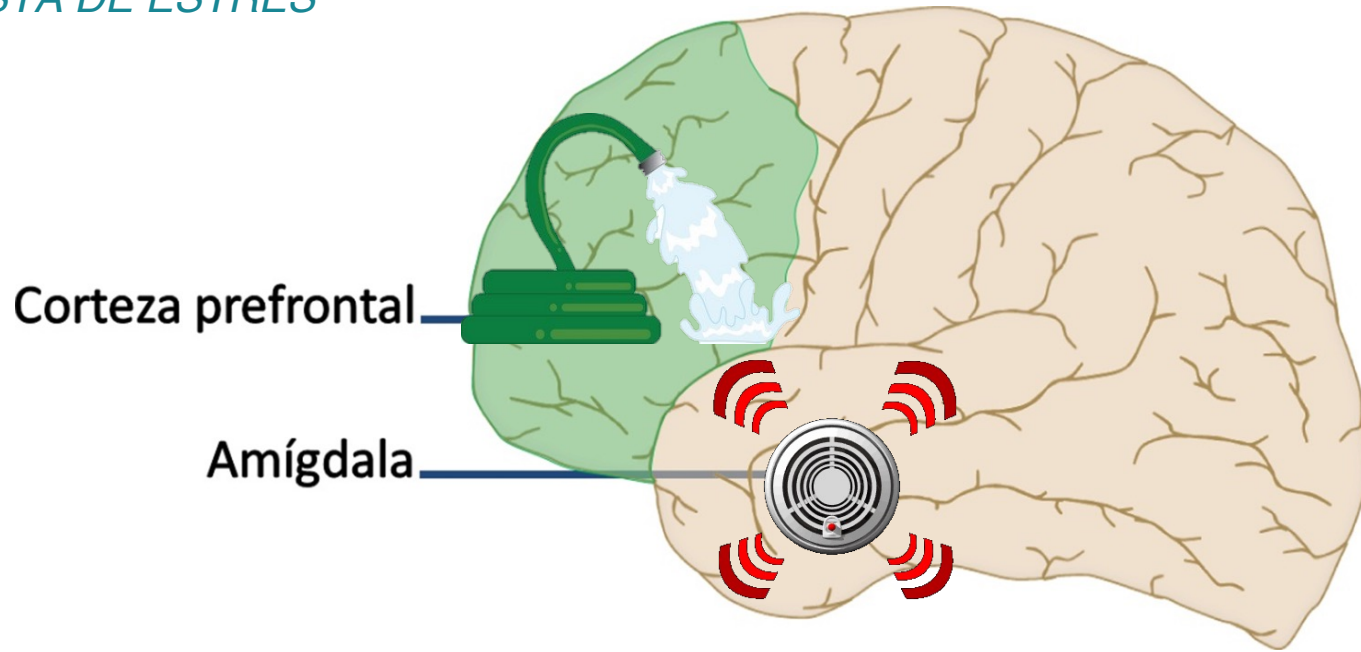
Complicaciones de la salud ocurren cuando el estrés es sostenido a largo plazo

- Disminuye la función de células del sistema inmune, haciéndolo susceptible a infecciones y contagios. (Horesh, 2015)
- De igual manera, demora el proceso de recuperación. (Horesh, 2015)

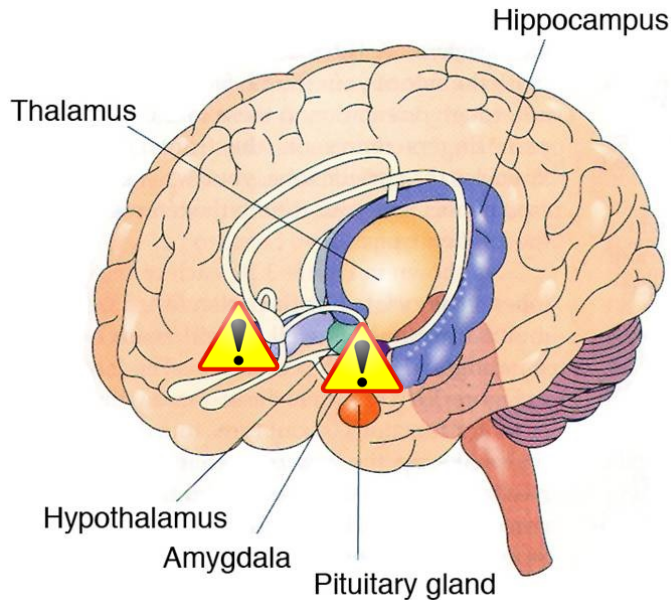


RAÍCES DE EMOCIONES

RESPUESTA DE ESTRÉS



AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL DESDE LA NEUROANATOMÍA



Sistema Límbico:

Hipocampo - Aprendizaje y Memoria

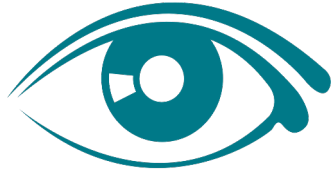
Tálamo - Procesamiento de estímulos sensoriales

Hipotálamo - Regulación de Sistema Nervioso Autónomo (SNA)

Amígdala - Alarma; detector de humo

REGULACIÓN DE ESTRÉS

5,4,3,2,1



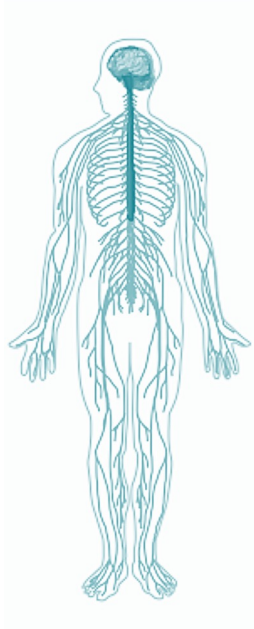
5, 4, 3, 2, 1



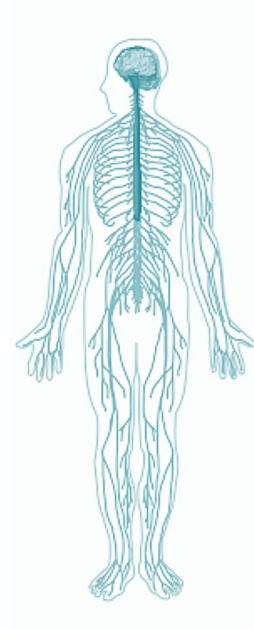
REGULACIÓN DE ESTRÉS

4-4-8





4, 4, 8

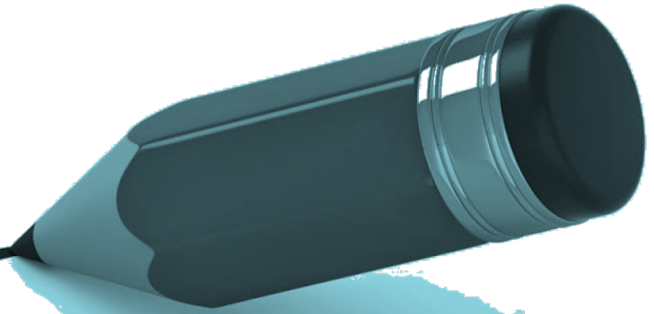




“NO MEOTENGO QUE ENFERMAR”



Gracias





REFERENCIAS

APA. (2023). APA DICTIONARY OF PSYCHOLOGY.

GOLEMAN, D. (1995). EMOTIONAL INTELLIGENCE. *BANTAM BOOKS, INC.*

SHIRMOHAMMADI, M., AU, W. C., & BEIGI, M. (2022). REMOTE WORK AND WORK-LIFE BALANCE: LESSONS LEARNED FROM THE COVID-19 PANDEMIC AND SUGGESTIONS FOR HRD PRACTITIONERS. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT INTERNATIONAL*, 25(2), 163-181.

VAN DER KOLK, BESSEL A. "THE BODY KEEPS THE SCORE : BRAIN, MIND, AND BODY IN THE HEALING OF TRAUMA." NEW YORK, NEW YORK : VIKING, 2014.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

JOHNNY F. RULLÁN - PSICÓLOGO



johnfritzrullan@gmail.com

787-231-6278



@yoni.fritz

¿PREGUNTAS?

