

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

EFFECTOS PSICOSOCIALES DEL CONFINAMIENTO POR COVID-19 EN
DOCENTES QUE LABORAN EN MODALIDAD VIRTUAL PARA
ACADEMIA EUROPEA.

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTADO POR
MARÍA ALICIA LAZO FOGAS

SAN SALVADOR, AGOSTO DE 2021

AUTORIDADES

Dra. Cristina de Amaya

Rector

Dra. Mirna García

Vice Rector Académico y de Facultades

Dr. Darío Chávez Silfezar

Vice Rector de Investigación y Proyección Social

Ing. Sonia Rodríguez

Secretaria General

Lic. Ricardo Rivas

Decano Facultad de Ciencias Sociales

San Salvador, Agosto 2021

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 <i>Situación problemática</i>	6
1.2 <i>Enunciado del problema</i>	11
1.3 <i>Objetivos de la investigación</i>	11
1.4 <i>Contexto de la Investigación</i>	12
1.5 <i>Justificación</i>	13
CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	17
1. <i>Pandemias del siglo XX.</i>	17
1.1.1 <i>Gripe Española</i>	17
1.1.2 <i>Gripe asiática 1957-1958</i>	18
1.1.3 <i>Gripe de Hong Kong</i>	19
1.1.4 <i>Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH)</i>	19
2. <i>Acercamiento al COVID-19</i>	20
2.1 <i>Sintomatología de COVID-19</i>	20
2.2 <i>Poblaciones de alto riesgo ante COVID-19</i>	20
2.3 <i>Centro América y el COVID-19</i>	21

3. Impacto sociocultural del confinamiento en El Salvador.	26
3.1 Violencia social en El Salvador debido a confinamiento	28
3.2 Impacto psicológico del confinamiento en El Salvador	33
4. El teletrabajo y confinamiento en El Salvador	36
4.1 Docencia y teletrabajo	39
4.2 Teorías sobre educación a distancia.	40
4.3 Educación virtual en Academia Europea	44
5. Riesgos psicosociales	47
5.1 Teorías sobre riesgos psicosociales en el lugar de trabajo	47
5.1.1 Psicología positiva y riesgos psicosociales	49
5.1.2 Modelos teóricos sobre riesgos psicosociales	50
5.2 Enfoque de riesgos psicosociales en El Salvador	53
5.4 Dimensiones de efectos psicosociales	56
CAPITULO III. Metodología de Investigación	59
1. Enfoque y tipo de investigación	59
2. Sujetos y objeto de estudio	60
2.1 Unidad de análisis. Población y muestra	60
2.2 Variables	64
2.3 Medición de Indicadores	65
3. Técnicas, materiales e Instrumentos	68

3.1 Técnicas y procedimientos para la recopilación de información.	68
4. Instrumentos de registro y medición.	69
4.1 Cuestionario Copenhague (COPSOQ- ISTAS21)	69
4.2 Cuestionario Demográfico	71
4.3 Cuestionario sobre Salud y Satisfacción	71
4.4 Matriz de congruencia	72
4.5 Aspectos éticos	78
4.6 Procesamiento y análisis de la información	80
4.7 Cronograma	81
4.8 Presupuesto	88
CAPITULO IV. Análisis de la información	89
1. Resultados	90
1.1 Resultados de Cuestionario Demográfico	90
1.2 Resultados de apartado psicosocial de Prueba CoPsoQ21	102
1.3 Cuestionario sobre Salud y Satisfacción.	118
2. Discusión	126
CAPITULO V.	133
1. Conclusiones	133
2. Recomendaciones	135
Fuentes consultadas	140

Anexos	145
Anexo I. Carta de Consentimiento firmado	146
Anexo II. Instrumento de Evaluación	147
Anexo III. Carta de solicitud de permiso dirigida hacia Academia Europea.	169
Anexo IV. Tablas de datos de Instrumento de evaluación CoPsoQ21.	170
Anexo V. Legislación del teletrabajo en Centroamérica.	185
Anexo VI. Entregable a Academia Europea sobre estudio realizado.	188

Agradecimientos

A Dios por ser siempre la fuerza.

A Anthony (*mon petit prince*) por tu apoyo insustituible, por estar y por siempre creer en mí.

A Sebas, Emma y Amélie, la máxima expresión de amor y de lucha, porque sin ustedes nada en mi vida sería posible.

A los maestros, que me enseñaron a nunca rendirme.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aludió a los efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 y el impacto que dicho fenómeno generó en los docentes del área virtual en Academia Europea que residían en el área centroamericana y que durante el proceso de cuarentena de su área de residencia se encontraban laborando para dicha empresa, realizando la migración de su quehacer profesional desde lo presencial hacia lo virtual con el objetivo de mantenerse generando ingresos.

El estudio sobre dicha situación se realizó tanto con el interés de conocer el impacto psicosocial que el confinamiento por COVID-19 tuvo en la sociedad salvadoreña, así como en la forma en que las personas trabajadoras que transitaron de la modalidad presencial a la virtual lograron enfrentar dicha coyuntura de acuerdo con sus capacidades, aptitudes y posibilidades tanto profesionales como económicas.

Por otra parte, el profundizar en la realidad social salvadoreña contrastando los diversos enfoques que abordaban al confinamiento en un contexto de pobreza y de desigualdad sistémica generó un interés académico, ya que, contener la transmisión del virus bajo dicho marco es más complejo que bajo el de los países de primer mundo que lograron apegarse a las medidas de distanciamiento social propuestas por la OMS.

En el ámbito profesional, como egresada de la carrera de Psicología, el interés versó en conocer la convergencia existente entre lo social y lo individual. El observar la forma en que la realidad y el contexto permea cada una de las

capas del tejido social hasta llegar al individuo y la manera en que este afronta y resuelve su propia realidad, en el día a día, con el afán de subsistir.

La investigación se realizó tanto con una teoría sólida en cuanto al área de docencia en entornos virtuales, así como, con respecto a los riesgos psicosociales del contexto de confinamiento por COVID 19 en situación laboral para docentes destacados en el área virtual de Academia Europea. De igual manera se utilizó un instrumento de medición que tenía como objetivo analizar los riesgos psicosociales en contexto laboral, con el fin de observar todos los elementos que componen la fenomenología.

El proceso de estudio se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo de corte transversal no experimental, de tipo descriptivo y el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La población a la cual se le administró el instrumento que evaluó los riesgos psicosociales del confinamiento por COVID-19, se encontró conformado por el cuerpo docente en modalidad virtual, por los equipos de coordinación internacional y de enseñanza y aprendizaje de Academia Europea. El personal que se tomó en cuenta es el que reside en el área centroamericana (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica).

Dicho enfoque de investigación fue necesario para analizar los resultados cuantitativos y generar datos representativos de la herramienta que se aplicó a la población de maestros/as del área centroamericana de Academia Europea en el área virtual. Con dicha información se profundizó sobre el impacto psicosocial que el confinamiento por COVID-19 tuvo y sigue teniendo en la vida de las personas que lo han asumido realizando una transición en sus actividades profesionales en medio de una crisis sanitaria que amenazaba constantemente el bienestar de los trabajadores.

En el primer capítulo se definió tanto la situación problemática como el enunciado del problema el cual se planteó de la siguiente manera: ¿Cuáles son los efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea del área centroamericana durante el período comprendido entre 2020 e inicios del 2021?

De igual manera en dicho capítulo se especificaron los objetivos que se alcanzaron, los cuales se encontraban anclados en el análisis de los riesgos psicosociales bajo una situación de confinamiento para docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea y la justificación que se refirió a la generación de datos innovadores sobre la realidad del confinamiento por COVID-19 en El Salvador.

El segundo capítulo abarcó la fundamentación teórica de la investigación, se realizó una aproximación a los conceptos de COVID-19, confinamiento, teletrabajo, docencia en entornos virtuales y las teorías psicosociales que buscan explicar los riesgos a los cuales este estudio se dirigió. En ese sentido, se abordaron las diversas realidades y enfoques sobre el planteamiento que a nivel cultural, social y político se realizaron con el fin de contener el avance del virus. También se evidenció el impacto que las desigualdades estructurales tuvieron en la ejecución de diversos planes para evitar la propagación del COVID-19.

En el tercer capítulo se definió la metodología que se empleó para ejecutar el estudio. En dicho apartado se describió el tipo y diseño de investigación, al igual que se especificaron las razones de dicha escogencia para llevar a cabo el estudio de forma científica, con el fin de cumplir los objetivos del presente documento. De igual manera en dicho apartado se ubicó la descripción sobre la población objeto de estudio, definiciones conceptuales y operacionales

de las variables de interés, las técnicas que se utilizaron para llevar a cabo la investigación, así como, los procedimientos e instrumentos que se emplearon para recolectar los datos que conformaron la información estadística.

En el capítulo IV, se profundizó en los resultados obtenidos a través de la administración del instrumento de evaluación CoPsoQ-istas21, el análisis se llevó a cabo por medio de la utilización de herramientas como Google Sheet y Google Data Studio, a través de las cuales se desarrollaron tablas de frecuencia y diversos gráficos estadísticos con el objetivo de visualizar los datos bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Por medio del apartado descriptivo y de discusión se alcanzaron los objetivos de investigación los cuales eran: analizar, identificar y detallar la fenomenología que comprendían los efectos de los riesgos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en los docentes de modalidad virtual de Academia Europea.

A través del capítulo V, se generaron recomendaciones dirigidas a Academia Europea en diversos aspectos valorados como área de mejora, los cuales fueron detectados en los resultados del test que se administró. Se consideró que el departamento virtual urge de adquirir un nuevo modelo en cuanto a la gestión del personal y generación de políticas dirigidas a las particularidades del universo virtual el cual se diferencia en su totalidad de la modalidad presencial. La migración hacia el trabajo desde casa ha sido favorable para la diversificación de la Academia Europea, sin embargo, para la evolución total en la modalidad virtual surge el menester de crear un área que se dedique al seguimiento, y orientación dirigida a los docentes con el fin de estrechar lazos y crear conectividad, una experiencia que le permita a la empresa ensamblarse con los docentes.

A raíz del presente estudio y de las conclusiones que arrojó se generó un documento dirigido hacia la empresa con el fin primordial de generar un plan de acción que beneficiará a los colaboradores que conforman al equipo virtual de docencia, coordinación y enseñanza. Por medio de los resultados se pretende, mitigar los impactos psicosociales y generar bienestar en el quehacer profesional de la población especificada anteriormente por medio de la entrega de recomendaciones y los resultados del instrumento de acuerdo con las necesidades que fueron descubiertas a través de la aplicación y revisión de las respuestas obtenidas en el instrumento.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

El escenario mundial ha cambiado a raíz de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, millones de personas alrededor del mundo se han visto en situación de aislamiento social con el objetivo de preservar la salud física, sin embargo, dichas acciones han venido en detrimento de la salud mental, diversos estudios y científicos sociales abordan la temática del aumento de casos de depresión, ansiedad y suicidios debido al confinamiento y/o medidas de contención del virus.

Según la OMS (2020), se tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de neumonía vírica que se habían declarado en Wuhan (República Popular China). A partir de ese suceso, el virus COVID-19, ha avanzado por todo el planeta sumando más de 2,2 millones de fallecidos y más de 104 millones personas infectadas.

De acuerdo con la plataforma digital única del MINSAL, en El Salvador, desde el 06 de marzo de 2020 hasta el 06 de febrero de 2021, se han reportado 56,237 casos 1,673 muertes, pese a las medidas adoptadas, también dicho país ha tenido víctimas mortales.

Según el informe de Coyuntura Social 2019-2020 de Fundación Salvadoreña para Desarrollo Económico y Social (FUSADES), comprender la desigualdad sistémica desempeñará un rol crucial para superar la crisis, las brechas socioeconómicas preexistentes pueden determinar la severidad del

impacto causado por la pandemia por COVID-19. Asimismo, existen carencias que pueden verse agravadas como consecuencia de la situación actual (p.8).

Antes de la pandemia ya existían marcadas brechas en el acceso a educación. En promedio, las personas en situación de pobreza extrema apenas terminaban la primaria, las personas en situación de pobreza llegaban a ocho años de estudio; mientras que los no pobres ni vulnerables lograban finalizar la educación secundaria. Es probable que los cierres escolares acentúen la brecha socioeconómica en los logros educativos (FUSADES, 2020, p.6).

En términos de empleos perdidos en el país, debido a la pandemia y a las medidas de distanciamiento social que fueron tomadas para evitar la propagación del virus, según la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, se reportó que el 50% del total de empleos formales fueron afectados de alguna manera por el cierre de las actividades económicas durante la cuarentena obligatoria (datos presentados en octubre, 2020). En junio de 2020, se calculó una reducción de 64,000 empleos en el sector formal y un impacto 2.5 veces mayor en el sector informal. Sin embargo, acorde con datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), se observa que el impacto es aún mayor: entre enero y junio de 2020, se ha experimentado una reducción de 69,118 empleos formales (FUSADES, 2020, p. 6).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el informe titulado Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19 (2020), manifiesta que, mientras el mundo físico se detuvo en los primeros seis meses de 2020 por el confinamiento para contener el avance del COVID-19, el mundo virtual mantuvo en funcionamiento a las economías y la sociedad. Este drástico cambio fue el detonante para que en El Salvador se impusiera el trabajo remoto como una

alternativa que beneficia a menos del 20 % de su población por su alto grado de informalidad y baja calidad de conexión a Internet (p.6).

A raíz de la coyuntura actual, las empresas han evolucionado hacia nuevos modelos de gestión en el quehacer laboral, transitando de lo presencial hacia lo virtual apoyándose en cada paso en la Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Dicha transición ha generado un impacto en la forma de crear, interpretar, elaborar, socializar y producir en el segmento más profundo e importante que conforma el cuerpo orgánico de una empresa: él y la trabajadora.

Hacia este rubro de teletrabajo migró Academia Europea S.A de C.V., empresa que ha tenido que realizar una reingeniería en sus métodos de enseñanza (modificación en el ritmo e intensidad en la jornada laboral), procedimientos y en su sistema de gestión. Enfrentándose al desafío de una transición desde lo presencial a lo virtual, procurando generar aceptación en los y las estudiantes de más de 70 sucursales en 7 países de la región. Debido a que el servicio virtual exige ciertos requisitos técnicos y tecnológicos, ante tales desafíos se generó un trabajo dual con maestros y alumnos, así lo expresó el director Internacional de Academia Europea (Fougas, comunicación personal, 2021).

Debido a la alta demanda; en constante crecimiento, de clases y servicios durante el período de confinamiento la Academia Europea, requirió contratar más personal docente con el fin de cubrir todas las exigencias profesionales. En ese sentido se hizo uso de diversas plataformas de empleabilidad a través de las cuales se duplicó la cantidad de maestros. Ante lo cual se puede afirmar que en la actualidad es un equipo multicultural de toda América Latina y el Caribe, Estados Unidos, Canadá, Filipinas, China, Rusia, Francia, Italia, Inglaterra,

Alemania, Austria, Holanda, Corea del Sur, Japón, España, Marruecos, Argelia, Mozambique entre otros (Fougas, Comunicación personal, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT en 1986); citado en Cox y Griffiths (2005), ha definido que los riesgos psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (p.50).

De acuerdo con Cox y Griffiths (2005) existen evidencias sólidas que indican una asociación entre dolencias relacionadas con el trabajo y la exposición a riesgos psicosociales, que producen una gran variedad de efectos en la salud a escala individual y organizativa. Concretamente, se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener un efecto perjudicial sobre la salud física, mental y social de los trabajadores. Además, cada vez existen más evidencias sobre el papel directo e indirecto del entorno laboral y psicosocial en indicadores de salud de las organizaciones, absentismo, bajas por enfermedad, productividad, satisfacción con el trabajo e intención de dejarlo (p.55).

Quick y Horn (1986) observaron que el estrés relacionado con el trabajo puede causar problemas psicológicos, médicos y conductuales. Los cambios conductuales tienden a ser los signos más evidentes y tempranos de estrés, e incluyen: mayor consumo de alcohol y drogas; mayor consumo de tabaco; propensión a accidentes y violencia. Entre las consecuencias psicológicas se incluyen las siguientes: problemas familiares; trastornos del sueño; disfunciones sexuales y depresión. Entre los problemas médicos se encuentran los

siguientes: aceleración de la aparición de enfermedades y empeoramiento de las enfermedades (p.30).

Existe una preocupación creciente por los efectos que las nuevas formas de organización y métodos de trabajo pueden tener sobre la salud de trabajadores, organizaciones y poblaciones. Se han observado, varios beneficios claves de trabajar desde casa o teletrabajar: mejor equilibrio entre vida personal y laboral, mayor flexibilidad, reducción del tiempo de desplazamiento, reducción de gastos fijos para el empresario, mejora de la cualificación y mayor productividad. Sin embargo, también se ha documentado que el teletrabajo tiene varios efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, como el aislamiento social, la falta de apoyo y promoción profesional, así como límites poco claros y mal definidos entre el ámbito laboral y el personal (Cox y Griffiths, 2005, p.56).

Ante la dicotomía que genera el teletrabajo entre costo/beneficio, se plantean a continuación los riesgos psicosociales sobre los cuales se construirá el estudio con el objetivo de profundizar en todos los componentes que constituyen dicho fenómeno, los cuales han sido dictados por la Organización Internacional del Trabajo y retomados por el instrumento (CoPsoQ-istas21) que se utilizará en el presente estudio para medir el efecto de estos tanto en el rendimiento como en la experiencia laboral del colaborador: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, doble presencia, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo y claridad de rol.

A través de la presente investigación se pretenden evaluar dichos componentes aunando la condición de confinamiento, la cual es una intervención que se aplica a nivel comunitario cuando las medidas de distanciamiento social, cuarentena y aislamiento, han sido insuficientes para contener el contagio de

una enfermedad. El confinamiento, consiste en un estado donde se combinan estrategias para reducir las interacciones sociales como el distanciamiento social, el uso obligatorio de mascarillas, restricción de horarios de circulación, suspensión del transporte y cierre de fronteras, restaurantes, centros comerciales, lugares turísticos y recintos de trabajo entre otras (Smith y Freedman, 2020, p.10).

1.2 Enunciado del problema

Ante dichos retos la presente investigación procurará responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea del área centroamericana durante el período comprendido entre 2020 e inicios del 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Analizar los riesgos psicosociales en situación de confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea.

Objetivos Específicos:

1. Detallar los riesgos psicosociales en los docentes que laboran para Academia Europea en modalidad virtual residentes en la región Centroamericana.
2. Determinar los efectos psicosociales que tienen mayor impacto en el quehacer de los docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea del área centroamericana.

1.4 Contexto de la Investigación

A través de la presente investigación se pretende profundizar primordialmente, en el impacto que los efectos psicosociales debido al confinamiento por COVID-19 han tenido sobre la población de docentes de Academia Europea que imparten clases de idiomas en modalidad virtual.

Actualmente Academia Europea cuenta con presencia en toda Centroamérica, a raíz de la situación de pandemia por COVID-19 y el cierre de toda actividad comercial tanto en El Salvador, Guatemala, Costa Rica como Honduras, dicha empresa tuvo que realizar una transición desde lo presencial a lo virtual, que implicó cambiar sus procedimientos internos transformando su metodología, liderazgo y formas de comunicarse.

La reingeniería de la empresa tomó 50 días, tiempo comprendido entre, finales de marzo, abril y principios de mayo (Fougas, comunicación personal,

2021), tiempo en el cual no se percibieron ganancias lo cual generó profunda angustia en los diversos equipos de trabajo, ya que, recrear toda la maquinaria comercial, mantener clientes y reinventar la visión y estrategia hacia lo virtual supuso un gran reto, debido a que, al ser una empresa educativa que históricamente ha proporcionado servicios únicamente de manera presencial se tuvo que desarrollar nuevamente la marca, metodología de enseñanza y contrataciones de nuevos/as maestros/as que contasen tanto con el equipo tecnológico como con internet en sus hogares.

Academia Europea no incurrió en despidos para mantenerse a flote, sino que, desarrolló una campaña de publicidad agresiva en medios de comunicación tradicionales y en redes sociales con el objetivo de atraer tanto a nuevos estudiantes como a nuevo personal docente que se encuentra en diversas partes del planeta.

1.5 Justificación

Bajo el contexto actual, se considera que la importancia de la presente investigación yace en proporcionar una visión científica y rigurosa sobre el impacto psicosocial asociado al confinamiento por COVID-19 en personas que han llevado a cabo un cambio en su quehacer profesional al transitar de lo presencial a lo virtual bajo un sistema estricto de calidad. Se ha tomado la decisión de realizar la investigación en Academia Europea debido a que es una empresa salvadoreña que se especializa en la enseñanza de idiomas, cuenta con 50 años de existencia y es una institución que ha graduado a 1,000,000 de alumnos a nivel regional. A la fecha ostenta con 21,000 estudiantes en modalidad virtual y brinda una población de 350 colaboradores que componen al

equipo internacional virtual del área centroamericana (Fougas, Comunicación personal, 2021).

Debido a que el fenómeno del confinamiento a raíz del COVID-19, es un evento que ha reconfigurado la forma de socializar y ha generado replanteamientos sobre la modernización de antiguos modos en el quehacer humanos tales como: el trabajo, la educación, el consumo, la movilización, la socialización y el esparcimiento, entre otros. Surgió la necesidad de indagar sobre el efecto que dicha reconfiguración ha generado en el colectivo docente de Academia Europea.

Resulta de suma importancia generar nuevas investigaciones sobre el impacto psicosocial, tanto colectivo como individual, en la coyuntura creada por el confinamiento y la forma en que el teletrabajo ha rediseñado la vida de las personas que profesionalmente han tenido que cambiar su día a día en función de desempeñar una labor virtual. Ante la transición de lo presencial a lo virtual, los docentes han tenido que crear nuevas estrategias de enseñanza para lograr transmitir conocimiento a sus estudiantes a través de los diversos mecanismos virtuales, sin embargo, esta modificación en la forma de enseñar ha supuesto un reto moral, psicológico, físico y cultural para superar la barrera de la distancia con el fin de enmarcar el proceso educativo según la realidad lo impone.

A continuación, se presentan las razones que fundamentan la decisión de desarrollar el presente estudio con la Academia Europea:

1. Es una empresa salvadoreña con 50 años de existencia que surgió como una microempresa. Actualmente cuenta con 28 sucursales a nivel nacional y tiene presencia en 7 países de la región. A raíz de la

situación de pandemia, realizó una transición de lo presencial a lo virtual, iniciaron el proceso en abril 2020, contaban con cero estudiantes en esa modalidad y a la fecha ostentan 21,000 alumnos.

2. Factibilidad; debido a que la investigación puede realizarse de manera virtual sin exponer la integridad de la investigadora ante la situación de pandemia.
3. Apertura ante las solicitudes de documentación e información sobre procesos internos de contratación, reportes de desempeño de docentes y datos sobre rotación de personal.
4. A través de Academia Europea se tiene acceso a una población de 350 colaboradores, cantidad que es representativa, robusta y que puede arrojar datos importantes sobre la vivencia del trabajo virtual en situación de confinamiento.
5. Academia Europea es una empresa salvadoreña, pertenece al rubro de enseñanza informal, que ha logrado expandirse a nivel regional, es una institución que ha graduado a 1,000,000 de alumnos (Centroamérica y el Caribe) a la fecha ostenta 28,722 estudiantes en modalidad virtual (Fougas, Comunicación personal, 2021).

En ese sentido es importante observar el impacto social que Academia Europea tiene en diferentes niveles desde el ser fuente de empleo y crear un cambio social a través de dicha dimensión hasta el de llevar desarrollo humano a sus alumnos quienes obtienen una mejora significativa en su calidad de vida al

aprender un segundo idioma y obtener certificaciones que tiene valía internacional que claramente representan nuevas oportunidades tanto laborales como académicas.

Esta investigación, además de tener importancia en sí misma por la valiosa información que puede proporcionar ante la realidad galopante del confinamiento por COVID19, será de gran utilidad para la Academia Europea, ya que, se creará una formulación de recomendaciones creadas a partir de los resultados del instrumento, con el fin de generar cambios positivos que mejoren la experiencia laboral y de aprendizaje tanto del cuerpo docente como de los alumnos en modalidad virtual.

Es también parte de la investigación, observar el proceso de transición que la empresa ha logrado implementar exitosamente; del modo presencial al virtual, en menos de un año. Así mismo, el mayor bien obtenido a través de esta investigación será generar información científica e innovadora sobre el efecto de los riesgos psicosociales a raíz del confinamiento por COVID-19 en el ámbito laboral. Se espera que los datos e información que arroje la presente investigación puedan ser de ayuda para futuros investigadores que procuren estudiar el impacto social que el confinamiento ha generado en los y las trabajadoras.

CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. Pandemias del siglo XX.

La enfermedad forma parte de la historia de la humanidad de manera intrínseca, desde que el ser humano empezó a organizarse en sociedad y a crear núcleos de personas que convivían en un mismo espacio territorial, las enfermedades contagiosas tomaron un especial protagonismo. A medida que la población mundial fue creciendo, cuando una enfermedad se extendía y afectaba a varias regiones del planeta, convirtiéndose en una amenaza para la población, se empezaron a documentar las primeras pandemias. Estas pandemias en ocasiones transformaron las sociedades en las que aparecieron y, muy posiblemente, han cambiado o influido decisivamente en el curso de la historia (Huguet, 2020).

A continuación, se presentan las pandemias más representativas del siglo pasado, de acuerdo con el impacto social y económico que han generado en su momento de aparición (Huguet, 2000):

1.1.1 Gripe Española

En marzo de 1918, durante los últimos meses de la Primera Guerra Mundial (1914-1919), se registró el primer caso de gripe española, paradójicamente, en un hospital de Estados Unidos. Fue bautizada así porque España se mantuvo neutral en la Gran Guerra y la información sobre la pandemia circulaba con libertad, a diferencia de los demás países implicados en la contienda que trataban de ocultar los datos. La pandemia de gripe “española”, de la que se cumplen 100 años, es considerada la más devastadora de la

historia. Se estima que afectó a un tercio de la población mundial, y más del 2.5% de los enfermos murieron.

Estimaciones recientes indican que el PIB per cápita cayó más del 6 por ciento de media, y más del 10 por ciento en algunos países. En términos económicos, la experiencia de la Gripe de 1918 muestra que la dicotomía economía y pandemia es falsa: es la pandemia en sí la que reduce la actividad económica, no las medidas para contenerla. Las respuestas de las autoridades fueron similares a las actuales: cierre de escuelas, iglesias y restaurantes, prohibición de eventos públicos, cuarentenas, etc. (además de promover el uso de mascarillas y el lavado frecuente de manos). Aunque las restricciones no fueron tan estrictas como las actuales, las zonas que las implementaron en mayor medida tuvieron menores tasas de mortalidad.

1.1.2 Gripe asiática 1957-1958

Registrado por primera vez en la península de Yunán, China, el virus de la gripe A (H2N2) de procedencia aviar apareció en 1957 y en menos de un año se había propagado por todo el mundo. La epidemia en Estados Unidos alcanzó su peor momento en octubre de 1957, cuando aproximadamente 7 millones de personas habían recibido la vacuna. En todo el mundo, de 1957 a 1958, aproximadamente 2 millones de personas murieron de la influenza asiática.

Para entonces, el papel de la OMS, el brazo médico de la ONU creado en 1948, diseñaba cada año una vacuna destinada a paliar los efectos de las mutaciones de la gripe. Tuvo la duración de un año, y rápidamente se inició con la vacunación para disminuir el impacto del virus. No se tomaron medidas de distanciamiento al igual que la Gripe de Hong Kong.

1.1.3 Gripe de Hong Kong

Tan solo diez años después de haber superado la última gran pandemia de gripe, apareció, de nuevo en Asia, la llamada gripe de Hong Kong. Una variación del virus de la gripe A (H3N2) fue registrada en esta ciudad en 1968 y se expandió por todo el mundo con un patrón muy parecido al de la gripe asiática. Un millón de personas fueron las víctimas que causó esta nueva cepa de la gripe.

1.1.4 Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH)

Una de las pandemias más graves y recientes es la del Virus de Inmunodeficiencia Adquirida, el VIH, más conocido como SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida). Los primeros casos documentados tuvieron lugar en 1981, y desde entonces se extendió por todo el mundo concentrando gran parte de los esfuerzos de las organizaciones mundiales de la salud. Cuando fue descubierta, se asoció a la población de hombres gay, ya que, dicho grupo fue el que mostró la primera sintomatología, lo cual influyó profundamente en acciones discriminatorias.

Se cree que su origen fue animal, y sus efectos son algo que podría describirse como el agotamiento del sistema inmunológico, de modo que el propio virus no es letal, pero sí lo son sus consecuencias, pues dejan el organismo desprotegido frente a otras enfermedades. Su contagio se produce por contacto con fluidos corporales. A pesar de que estas vías de transmisión lo hacen menos contagioso, a priori, que otros virus como la gripe, el desconocimiento inicial permitió que se expandiera con mucha rapidez. Se calcula que el VIH ha podido causar alrededor de 25 millones de muertes en todo el mundo.

El manejo global de la enfermedad ha sido a través de la concientización sistemática del uso del preservativo con la utilización de campañas de educación sexual reproductiva, con el fin de detener el avance del virus. Actualmente se reconoce que es una condición que nada tiene que ver con ocupación, orientación sexual, sexo/género. Sino más bien con procesos de autocuidado en cuanto a prácticas sexuales.

2. Acercamiento al COVID-19

A finales del 2019 en el mes de diciembre, Wuhan, China se convirtió en el epicentro de un brote de neumonía de etiología desconocida que no cedía ante tratamientos actualmente utilizados. En pocos días los contagios aumentaron exponencialmente, no solo en China Continental sino también en diferentes países.

2.1 Sintomatología de COVID-19

De acuerdo con la OMS (2020) los síntomas más habituales de la COVID-19 son: Fiebre, tos seca y cansancio. Otros síntomas menos frecuentes y que pueden afectar a algunos pacientes son: del gusto u olfato, congestión nasal, conjuntivitis (enrojecimiento ocular), dolor de garganta, dolor de cabeza, dolores musculares o articulares, diferentes tipos de erupciones cutáneas, entre otros.

2.2 Poblaciones de alto riesgo ante COVID-19

Según los lineamientos técnicos para la atención integral en salud en el primer nivel de atención, durante el retorno a las actividades cotidianas en el

marco de una pandemia por enfermedad respiratoria aguda del MINSAL (2020), los grupos poblacionales que pueden presentar serias complicaciones ante el COVID-19 son los siguientes:

1. Mujeres embarazadas y durante el puerperio.
2. Niños menores de 5 años.
3. Adultos mayores.
4. Pacientes inmunocomprometidos (personas trasplantadas, uso crónico de esteroides, VIH, entre otros).
5. Pacientes con enfermedades crónicas como cardiopatías, neumopatías, hepatopatías, cáncer, diabetes mellitus, enfermedad renal crónica.
6. Personas que presentan obesidad.

2.3 Centro América y el COVID-19

Según el Sistema de Integración Centroamericano (SICA) en su Informe del plan de contingencia regional frente al Coronavirus (2020), la pandemia de COVID-19 que inició como una crisis sanitaria, ha trascendido a una crisis humanitaria, social y económica sin precedentes en la historia reciente, cuyos impactos se han visto agravados debido a la implementación de medidas urgentes para contener la propagación del virus.

De acuerdo con la CEPAL citado por el SICA (2020), para la región de América Latina y el Caribe, la pandemia del COVID-19 sería la causa de la mayor crisis económica y social en décadas, dado que ha llegado en un momento de debilidad de su economía y vulnerabilidad macroeconómica; estimando que sus impactos negativos se verán fuertemente reflejados,

principalmente, en el empleo, el combate a la pobreza y la reducción de la desigualdad (p.5).

A continuación, se presenta un breve recorrido cronológico de la transmisión de COVID-19 en la región centroamericana tomado de Informe del plan de contingencia regional frente al Coronavirus, SICA (2020):

- **6 de marzo de 2020:**

Costa Rica: El 6 de marzo 2020 se confirmó el primer caso positivo de COVID-19 en el país. La paciente contagiada fue una mujer de 49 años, turista de nacionalidad norteamericana, quien fue aislada en la capital San José. Según la información oficial, fue el esposo quien tuvo contacto directo con un paciente positivo de COVID-19 en la ciudad de Nueva York antes de llegar a Costa Rica. La pareja llegó a Costa Rica el 1 de marzo, visitó previamente las provincias de Puntarenas y Alajuela, teniendo contacto con al menos cinco personas, las cuales fueron buscadas por las autoridades para ser evaluadas.

A la fecha 5 de mayo de 2021, según datos oficiales del gobierno de Costa Rica, se contabilizan 258,000 casos de COVID-19 en dicho país, 206,000 casos recuperados y 3,310 muertes.

- **11 de marzo de 2020:**

Honduras: el 11 de marzo 2020 se confirmó el primer caso positivo de COVID-19, se trató de una mujer en estado de embarazada de nacionalidad hondureña de 42 años, quien ingresó el 9 de marzo procedente de España.

A la fecha 5 de mayo de 2021, según datos oficiales del gobierno de Honduras, se contabilizan 216,000 casos de COVID-19 en dicho país, 79,350 personas recuperadas y 5,386 muertes.

13 de marzo de 2020:

Guatemala: el 13 de marzo 2020 se confirmó el primer caso positivo de COVID-19, se trató de un joven de nacionalidad guatemalteca de 27 años que procedente de Madrid, España.

A la fecha 5 de mayo de 2021, según datos oficiales del gobierno de Guatemala, se contabilizan 230,000 casos de COVID-19 en dicho país, 208,000 personas recuperadas y 7, 606 muertes.

18 de marzo de 2020:

Nicaragua: el 18 de marzo 2020 se confirmó el primer caso positivo de COVID-19. Se trata de un hombre de nacionalidad nicaragüense de 40 años, que llegó días previos procedente de la República de Panamá, quien se encontraba aislado en una unidad especial de cuidados intensivos de uno de los 19 hospitales habilitados para atender esta enfermedad.

A la fecha 5 de mayo de 2021, según datos oficiales del gobierno de Nicaragua, se contabilizan 6,989 casos de COVID-19 en dicho país, 4,225 personas recuperadas y 183 muertes.

18 de marzo de 2020:

El Salvador: se confirma el primer caso positivo de COVID19, se trató de un hombre adulto de nacionalidad salvadoreña procedente de Italia que ingresó al país a través de un punto ciego entre El Salvador y Guatemala.

A la fecha 23 de julio de 2021, según datos oficiales del gobierno de El Salvador, se contabilizan 84 144 casos de COVID-19 en dicho país, 75 608 personas recuperadas y 2 353 muertes.

Desde el 11 de marzo de 2020, según decreto ejecutivo #12, se declaró Estado de Emergencia Nacional en territorio salvadoreño por la pandemia COVID-19, lo que significó la reorganización de los servicios de salud para dar respuesta a la necesidad de prevención de la pandemia.

La medida por excelencia para frenar la propagación del virus a nivel mundial ha sido el confinamiento, es por dicha razón que el Gobierno de El Salvador decretó una cuarentena domiciliar estricta el 21 de marzo, la cual venció el 13 de junio de 2020, durando en total 85 días (Posadas y Argueta, 2020).

De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de El Salvador (DIGESTYC, 2018) citado por Ramírez (2020), siete de cada diez personas se dedican al comercio informal. De ahí que los riesgos a los que están expuestas son mayores, pues debido a la necesidad de salir a trabajar, no cumplen la medida del confinamiento domiciliar ni del distanciamiento social. Entonces la medida “Quédate en casa” no aplica para

todos los salvadoreños y revela las desigualdades sociales y económicas de la realidad de El Salvador.

De esta manera resulta preocupante tanto el sector informal como los hogares que viven por debajo de la línea de pobreza, debido a que, la mayor parte de la población salvadoreña sobrevive como dicho sector, y el mayor número de personas que integran este rubro son mujeres. Mantener 30 o 45 días sin actividad laboral conlleva a una situación crítica para la subsistencia de este grupo (FESPAD, 2020). Lo anterior se fundamenta en el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) generado desde el año 2015 por la oficina nacional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el cual ofrece una mirada a la vulnerabilidad de los hogares ante el shock del COVID-19 (Ramírez, 2020).

Utilizando la medición del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), se identifican las condiciones preexistentes de pobreza que hacen que ciertos hogares presenten mayores riesgos que otros frente la pandemia. Las seis privaciones del IPM que dan cuenta de estos riesgos son: acceso a agua potable, acceso a servicios de salud, el hacinamiento, acceso a saneamiento, el subempleo y el acceso a la seguridad social. Se calcula que 85.8% de los hogares sufren de al menos una de las seis privaciones señaladas. Además, se identifican cuatro grupos de hogares con características que acumulan factores de riesgos o desventajas frente a la COVID-19 (PNUD, 2020):

- Hogares con jefaturas de mujeres: representa 31.1 % del total de hogares a nivel nacional y casi 230 mil hogares.

- Hogares con personas dependientes mayores a 60 años: estos hogares representan el 29.3 % de los hogares y más de medio millón de hogares en total.
- Hogares pobres multidimensionales: este tercer perfil equivale a 28.8 % de los hogares es decir 537 mil 763 de hogares; dentro del grupo se calcula que 232 mil 266 hogares además de ser pobres multidimensionales también son pobres monetarios.
- Hogares con dependencia de ingresos por remesas: contempla aquellos hogares en los que una tercera parte o más del ingreso mensual está conformado por remesas familiares, los cuales sufrirán impactos debido a la crisis económica internacional. Este grupo lo conforman 164 mil hogares.
- De acuerdo con datos del Instituto Salvadoreños del Seguro Social, en los 7 primeros meses del 2020, no pudieron pagar planilla 3,460 patronos, lo que muestra que miles de emprendedores formales dejaron de generar empleos (Picardo, 2020).

3. Impacto sociocultural del confinamiento en El Salvador.

Las medidas de bioseguridad son el conjunto de conductas mínimas a ser adoptadas, a fin de reducir o eliminar los riesgos para el personal, la comunidad y el medio ambiente ante un elemento externo que atenta contra la vida. La bioseguridad en sí es un enfoque estratégico e integrado para el análisis y la gestión de los riesgos relativos a la vida y la salud (Ruiz, 2017).

Ante el panorama mundial sobre la pandemia, los países aplican el distanciamiento social como medida de bioseguridad contra el contagio del COVID-19, es decir, el aislamiento espacial físico y el confinamiento o reclusión, el cual se recomienda a sus habitantes para que no se vean afectados por el virus. El distanciamiento social ha provocado una de las peores crisis, tanto en la

economía mundial como en los aspectos políticos y sociales que han afectado a las instituciones y a los grupos humanos (Ramírez, 2020).

De ahí que es necesario reflexionar desde una perspectiva social sobre el COVID-19, que no solo es una enfermedad que está amenazando la salud física de los seres humanos, sino también cómo las medidas de distanciamiento social afectan o afectarán las relaciones humanas y cuáles serán sus consecuencias, o sobre las posibles transformaciones socioculturales. Es decir, las medidas de prevención contra el contagio han modificado temporalmente hábitos y costumbres en las sociedades de todo el mundo, muchas de ellas practicadas tradicionalmente desde hace cientos de años (Ramírez, 2020).

En este sentido, el antropólogo Agustín Fuentes, en su nota editorial publicada en El País, denominada: El fin del apretón de manos: el virus visto desde la antropología (2020) advierte sobre la posibilidad de la desaparición de ritos y prácticas que tienen que ver con la proximidad física, por lo que señala que se debe de hacer todo lo posible de preservarlas, pese al aislamiento. Esto se explica dada la naturaleza gregaria y de afectividad del ser humano. La actividad social inherente a los humanos y la necesidad de tocar y ser tocados, de conversar, debatir y reír juntos, de sonreír y coquetear unos con otros, de interactuar en grupos, es fundamental para una vida saludable. Fuentes, también menciona cómo en estas circunstancias se han innovado prácticas para el uso de las redes sociales, los celulares y la variedad de dispositivos que se ocupan para conectarse a la Internet, por medio de la cual se pueda continuar o rehacer la vida social. He aquí una contribución significativa de la tecnología.

Agrega el autor que el carácter social no resolverá todos los problemas, pero que se deben de mantener las relaciones sociales sólidas y continuar en la cotidianidad con las pautas socioculturales de la mejor manera posible, actitudes que contribuirán al bienestar físico y mental y a afrontar de mejor manera esta

crisis generada por el COVID-19, que ha agudizado problemas preexistentes, como lo hacen los desastres que rompen con la “normalidad” y provocan un desequilibrio. Por otra parte, la antropóloga etno-historiadora Tamara Giles-Vernick (2020), con experiencia en enfermedades infecciosas en África, citada por Ramírez (2020), expone, que no es la cultura, sino la pobreza, la principal barrera para lograr que se cumplan las medidas preventivas y eso es algo que aprovecha el virus, y que las disposiciones sanitarias pueden tambalear por estas circunstancias.

Así mismo, la autora, agrega que es en el radio urbano donde el virus puede hacer más daño, justamente en el cual se ubican las zonas de los sectores populosos; en ese sentido hay que señalar que en los países subdesarrollados como El Salvador, es precisamente en donde se observan más las condiciones de pobreza y donde es más notable la precariedad de algunos bienes y servicios, como por ejemplo la falta del agua, por lo que se puede presumir que muy poco a nada se practica, entre sus habitantes, el frecuente lavado de manos, aparte de tener deficientes servicios de recolección de basura, de alcantarillado y, en muchos casos, sus viviendas se encuentran hacinadas (Ramírez, 2020).

3.1 Violencia social en El Salvador debido a confinamiento

De acuerdo con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU, 2020), atendiendo a las competencias derivadas de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y los servicios brindados en el contexto de la cuarentena domiciliar, con respecto a los tipos y modalidades de violencia (incluyendo feminicidios y homicidios de mujeres), debe tenerse presente que, el subregistro de datos continúa siendo uno de los principales desafíos para conocer el impacto y las dimensiones reales de la violencia contra las mujeres en El Salvador.

Durante el contexto comprendido entre el 01 de marzo y el 30 de junio de 2020, se brindó atención a 707 mujeres, de las cuales más del 55.4% señalaron situaciones vinculadas a violencia psicológica (392), seguidas del 17.4% que fueron atendidas por violencia física (123). Ambos tipos de violencia representan el 72.8% de los casos recibidos. Por otra parte, la violencia sexual representa el 9.9% (70 casos) al igual que la violencia económica y en el caso de la violencia patrimonial, feminicida y simbólica constituyen en conjunto el 6.4% de las atenciones (ISDEMU, 2020).

Al comparar estos datos con los casos recibidos durante 2019 se observa una disminución, pues en ese mismo periodo de tiempo se asistió a 1,605 mujeres, lo que representa una baja del 55.95%. Por otro lado, atendiendo al lugar de residencia de las mujeres víctimas de violencia, los departamentos que reportaron mayor número de casos fueron San Salvador (198), Sonsonate (123) y San Miguel (86).

De acuerdo con la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA (2020), Las primeras semanas del confinamiento todos los servicios de atención a la violencia en el país se detuvieron, incluso el transporte estuvo detenido, lo que también explica que no haya un incremento considerable en el registro de denuncias, evidentemente las mujeres no podían salir y se encontraban encerradas con sus agresores (Rejón, 2020).

Cuando las cifras de aumento de la violencia de género y feminicidios se hicieron evidentes, gracias a la información de asociaciones y colectivas feministas, ISDEMU, comenzó a dar más difusión a la Línea 126 para la atención a la violencia de género. Organizaciones de Derechos Humanos denunciaron públicamente que, durante el período de aislamiento estricto, se cometieron 13 feminicidios contra 9 muertes por el COVID-19. Posteriormente, en los meses

sucesivos al confinamiento estricto, ORMUSA ha contabilizado 57 feminicidios de enero a junio del 2020 (Rejón, 2020).

Según la LEIV (2010), la violencia feminicida: es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres (p.10). Es así que se manifiesta que el “femicidio” es el término con el que mejor se describe a todos aquellos asesinatos de mujeres por parte de hombres, por razones de odio, placer o porque sienten algún tipo de propiedad sobre ellas, es decir está cargado de un proceso de violencia previa que puede ser física, psicológica o sexual y que termina en asesinato, por tanto, siempre se da en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, es decir por razones de género (Narváez y Álvarez, 2020, p.34).

En el feminicidio en cambio se introduce la variable de impunidad detrás de los crímenes de femicidio, es decir es la desprotección estatal hacia la mujer, por tanto, si el femicidio es un término que visibiliza el homicidio por razones de género, el feminicidio responsabiliza al Estado por ser quien favorece la impunidad de estos hechos (Narváez y Álvarez, 2020, p.34). Sin embargo, para detractores de dicha conceptualización como Agustín Laje la violencia de género y el femicidio no existen, ya que, de acuerdo con los criterios que defienden ningún hombre mata a una mujer por el hecho de ser mujer. Cada uno tendrá su motivación personal para matar a su pareja o a su expareja, y tendrá que ir preso y cumplir penas más severas por el agravante del vínculo (2016).

De acuerdo con dicho autor, la violencia como tal no se encuentra vinculada al género/sexo de la víctima, sino que dicho agravante ha sido

utilizado por el feminismo y la izquierda política para ganar adeptos a sus filas. Laje (2016) especifica que determinar que un acto de violencia es producido por causa del género, provocará que se les oculte sus verdaderas causas que pueden apuntar a situaciones tales como droga, alcohol, enfermedades psicológicas, depresión, entre otros.

La violencia sexual de los primeros días del aislamiento apenas se dimensiona: en el primer semestre del 2020, más de 6 mil niñas y adolescentes entre 10 y 19 años se inscribieron en el MINSAL para control de embarazo. ORMUSA, expresó a medios de comunicación que a esta cifra se debe añadir un subregistro de embarazos infantiles y adolescentes que no han sido contabilizados por las medidas de confinamiento. El MINSAL presenta una disminución del 8% de casos de embarazos de niñas en comparación con el mismo periodo de 2019, sin embargo, ORMUSA, sostiene que esa disminución solo está revelando que durante la pandemia hubo menor acceso de las mujeres a los sistemas de registro o de salud (Rejón, 2020). Por otro lado, en cuanto a la edad, las más afectadas fueron las niñas y las jóvenes. El rango de edad más crítico fue el de los 13 a 17 años (1,643 víctimas) y el siguiente fue el de 0 a 12 años (626). En otras palabras, hubo 2,269 niñas y jóvenes que sufrieron una vulneración en su integridad sexual, lo que representa el 65% del total de víctimas mujeres (OUDH, 2020).

En esa misma línea y observando las desigualdades estructurales y sistémicas que se vivencian en El Salvador, el Observatorio Universitario de Derechos Humanos (OUDH) en su Informe Anual del 2020 sobre el estado de Derechos Humanos en El Salvador, reporta que las Oficinas Locales de Atención a Víctimas (OLAV) no funcionaron en tiempos de pandemia, mientras que los albergues, creados para atender víctimas de desplazamiento forzado, se transformaron en centros de contención del virus.

Por su parte, la medida gubernamental de la cuarentena domiciliar obligatoria, carente de acciones diferenciadas a favor de grupos vulnerables o en situación de riesgo, les impidió a muchas personas con necesidad de huir por la violencia que experimentan; ya sea, pandilleril, familiar o de cualquier otra índole, la posibilidad de salir de sus hogares y solicitar la ayuda necesaria pues, de hacerlo, se enfrentaban al riesgo de ser trasladadas obligatoriamente a un centro de contención. En suma, muchas de estas personas perdieron sus fuentes de ingresos, porque fueron despedidos o porque tuvieron que cerrar sus negocios, mientras que tampoco se pudieron auxiliar con la asistencia que brindan las organizaciones sociales, porque éstas también sufrieron una limitación a su libertad de circulación (OUDH, 2020).

Hacia octubre de 2020, la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) realizó un análisis para constatar la situación del desplazamiento forzado. En éste se pretendió dimensionar algunos de los principales problemas experimentados para las víctimas, sobre todo durante la pandemia. Según estimaciones gubernamentales entre 2006 y 2016 unas 71,500 personas se han desplazado internamente, es decir un promedio anual de 7,150. Sin embargo, el Centro de Monitoreo de Desplazamiento Interno (IDMC) reporta que en la primera mitad del 2020 se registraron 13,000 nuevos desplazamientos. Además, unas 7,783 personas salvadoreñas fueron retornadas, principalmente, de los Estados Unidos y México, hasta julio de 2020. El 15.9% de personas adultas y 19.5% de niños y niñas afirmaron que abandonaron el país por motivos de la inseguridad y violencia (OUDH, 2020).

3.2 Impacto psicológico del confinamiento en El Salvador

¿Qué significa ser psicólogo hoy en El Salvador?, existen múltiples respuestas, sin embargo, la respuesta por excelencia es la de Ignacio Martín-Baró quien respondió con certeza en su momento, en los años del conflicto bélico, asumiendo los signos de los tiempos y dijo que los psicólogos son profesionales que se deben a la sociedad y a los problemas sociales. Todo cientista social debe orientar su práctica a esta causa, y más allá del tema financiero de supervivencia, se antepone un marco ético de responsabilidades para develar un análisis con cercanía a la realidad, que habrá que entenderla con los paradigmas que la subyacen para construir propuestas que orienten la transformación de la sociedad de manera que sea favorable para los grupos que socialmente suelen estar fuera del foco social y suelen ser los más impactados en crisis como la que ahora se vive por su condición de pobreza, género y marginalidad (Orellana, 2020).

Ante la situación inminente de la pandemia por COVID-19, el MINSAL (2020), reporta un total de 4,238 atenciones en salud mental entre marzo y julio 2020. Del total, la mayoría, 79.3% tienen edades entre 20 y 59 años; el 11.4% corresponde a mayores de 60 años; el 7.6% a población adolescente y jóvenes entre 10 y 19 años; y el 1.8% son menores de 9 años. Las causas principales de las atenciones reportadas por MINSAL (2020) son ansiedad (67%) y depresión (12.6%) y el resto por causas diversas. Vale destacar que, del total de personas atendidas, 502 (11.8%) son parte del personal de salud.

En relación con la ansiedad y sus detonantes, se pueden abordar aspectos como la ambigüedad e incontrolabilidad del COVID-19, su carácter invisible e impredecible y su letalidad, o la posible falta de rigor de la información aportada por los medios de comunicación y redes sociales, los cuales pueden

generar por sí mismos alteraciones psicológicas relacionadas con la percepción de amenaza de la propia salud personal. Las preocupaciones y miedos de las personas confinadas podrían asociarse también a otros factores secundarios, como la salud de las personas queridas, el posible colapso del sistema sanitario, los problemas laborales y las pérdidas de ingresos, la expansión mundial del virus y sus consecuencias económicas y sociales, entre otros (Sandín, 2020).

Lo que subyace en la mayoría de esos casos de ansiedad, usando la terminología de la Terapia Racional Emotivo Conductual de Ellis, son los pensamientos irracionales de catastrofización “esto es lo peor que puede pasar”, las demandas de justicia al mundo “la vida es injusta conmigo y el mundo” y las demandas hacia los otros “la gente debería de guardar la cuarentena” los que exacerban la ansiedad. Sin dejar de lado que cierto grado de preocupación no solo es normal si no también natural, dadas las circunstancias y la necesidad de supervivencia inherentes en este tipo de eventos, esta preocupación puede llegar a descompensar y crecer desestabilizar el mundo interno y externo del individuo (Castro, 2020).

De acuerdo con lo anterior la OMS (2020) declara que la exposición continua a factores estresantes constituye un factor de riesgo para el desarrollo de problemas sociales y de salud mental. De igual manera, existen circunstancias en la vida de los individuos, que pueden propiciar un mayor riesgo psicosocial ante la pandemia de la COVID-19. Entre estas circunstancias se describen, el ser:

- Dependiente de bebidas alcohólicas u otras sustancias adictivas.
- Personas que deambulan por la calle, sin techo o con movilidad reducida.

- Personas con soledad no deseada o con la ausencia de redes de apoyo, o presentar ausencia de vínculos con los que mantener una comunicación activa.
- Sujetos con escasos recursos personales para el entretenimiento o con baja capacidad o pobre acceso a la tecnología.
- Individuos con una convivencia en entornos de riesgo (violencia o aislamiento), y con dificultad para comprender el estado de alarma y, por tanto, en riesgo de incumplir.
- Menores de edad o sujetos dependientes de otras personas.
- Personas con la obligación de acudir a su puesto laboral, con la posibilidad de la pérdida de su trabajo.
- Individuos con precariedad o ausencia de recursos económicos.

Al mismo tiempo, muchas personas han perdido sus medios de subsistencia o están en peligro de perderlos, han quedado socialmente aisladas y separadas de sus seres queridos y, en algunos países, han estado sometidas a confinamientos aplicados de forma drástica. Las mujeres y las niñas también han sufrido un aumento de la violencia y los maltratos en el hogar (OMS, 2020).

El MINSAL (2020), informa un leve incremento en el número de suicidios registrados en todo el país durante el mes de mayo, que alcanzó los 14 casos. De enero a junio 2020 se registraron 68 suicidios a nivel nacional, esto es un promedio de 11.3 suicidios por mes. Por ello, mayo muestra un incremento del 21% en relación con el año 2019. Según los datos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018), en el 2018, se reportó que los suicidios consumados en El Salvador sumaron 222, casi el doble que años anteriores; 140 en el 2016 y 136 en el 2017. En el caso específico de las autolesiones que terminan en suicidios, se estima que El Salvador presenta el mayor indicador en la región centroamericana. Cada año, por cada 100 000 individuos, 13.7 personas se suicidan en el país; le sigue Nicaragua con 12.2 y Costa Rica con

7.9. Para 2017, 603 personas se quitaron la vida, de ellas el 79 % (487) eran hombres y el 21 % (126) mujeres.

De acuerdo con los datos emitidos por la OPS (2018), los hombres son la población mayormente afectada, ya sea por trastorno debido al consumo de alcohol, drogas o autolesiones. Por su parte las mujeres representan el mayor porcentaje en ansiedad, bipolaridad, distimia, trastorno depresivo mayor y trastornos alimentarios. La desinformación generalizada sobre el virus, las medidas de prevención y la profunda incertidumbre sobre el futuro son importantes fuentes de angustia adicional. Las imágenes de personas gravemente enfermas, cadáveres y ataúdes mostradas repetidamente en los medios de comunicación han contribuido a generar miedo. El hecho de saber que las personas pueden no tener la oportunidad de despedirse de sus seres queridos moribundos y celebrar un funeral contribuye aún más a generar angustia (OMS, 2020).

En El Salvador, las diversas cadenas nacionales han constituido parte del agravante que menciona la OMS, sobre el papel de los medios de comunicación social en el manejo, tanto público como privado, de la pandemia y confinamiento. Debido a que los mensajes amarillistas, alarmistas y desesperanzadores manifestados por líderes políticos en palestras nacionales, han contribuido negativamente en la socialización e interpretación de la realidad salvadoreña en tiempos de COVID-19. El miedo no debería de ser el instrumento para lograr un fin.

4. El teletrabajo y confinamiento en El Salvador

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (MTPS), en el documento oficial titulado: Teletrabajo en El Salvador: Factibilidad

y retos ante la pandemia de COVID-19 (2020), el teletrabajo consiste en la realización habitual de la actividad laboral a distancia en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces en horario diferente. Debido a la situación de pandemia por COVID-19, la localización alternativa es el propio hogar del colaborador. El trabajo a distancia requiere conexión a internet con tecnologías digitales y equipos adecuados. Esta forma de trabajar proporciona mayor flexibilidad espacial y temporal y puede ofrecer ventajas para empresas y trabajadores, sin embargo, es factible para un limitado número de industrias y trabajadores. Industrias como la manufacturera no pueden continuar sus operaciones sin requerir de trabajadores que asistan a las fábricas, y las empresas que proporcionan bienes y servicios a consumidores finales difícilmente pueden realizar sus ventas sin entrar en contacto directo con estos (MTPS, 2020).

El día 20 de marzo de 2020 se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador (ver Anexo V, sobre regulación del teletrabajo en Centroamérica), para generar un ordenamiento de esta modalidad de empleo y asegurar el ingreso de las personas que trabajen bajo esta modalidad. En el Artículo 3 de dicha Ley, se define al teletrabajo como: “una forma de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación”.

En la ley se estipulan las modalidades existentes de teletrabajo dependiendo del lugar donde se desempeñen las labores (Art. 4 inciso I) y fijación de horario y jornada de trabajo (Art. 4 inciso II), así como las formas de su aplicación en el sector privado y público, salvaguardando los derechos de los trabajadores y estableciendo obligaciones y prohibiciones tanto para

empleadores y trabajadores, garantizando igualdad de trato, jornadas laborales justas, y otras disposiciones.

A partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2019, se obtuvo el número de personas con ocupaciones que podrían realizar teletrabajo en El Salvador, para 2019, solo el 12.7 % de las personas ocupadas podía hacer teletrabajo, es decir que solo una de cada 10 personas trabajadoras salvadoreñas tiene una ocupación que le permite trabajar desde su casa. Las ocupaciones que más pueden transitar a modalidades de teletrabajo debido a la naturaleza de sus actividades son el personal de apoyo administrativo, los profesionales científicos e intelectuales, los técnicos y profesionales de nivel medio, y los directores y gerentes. Por otro lado, las ocupaciones menos calificadas y menor remuneradas también responden a un porcentaje menor de capacidad de adaptación para hacer teletrabajo (MTPS, 2020).

De acuerdo con los resultados de la EHPM, es mayor la probabilidad de que el grupo poblacional de mujeres realice teletrabajo con 15.8% que el grupo poblacional de hombres con el 10.5 %, lo que puede encontrar explicación en los roles de género y la tendencia de las mujeres en ocuparse en trabajos que les permitan dividir su tiempo entre el hogar y el trabajo. Además, el área de residencia también es determinante para poder hacer teletrabajo, pues residir en un área urbana incrementa 1.09 veces la probabilidad de hacer teletrabajo respecto a aquellas personas que residen en áreas rurales (MTPS, 2020).

Los marcados roles de género, las diferencias entre territorios urbanos y rurales, los amplios niveles de informalidad, el limitado acceso a internet en los hogares y la discriminación a la población joven desencadenan desigualdades que resultan en brechas de oportunidades para las personas para hacer teletrabajo. Debido a que el teletrabajo surge como alternativa para las

empresas de no perder sus ingresos en consecuencia por las medidas de confinamiento y distanciamiento social por COVID-19, aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a esta modalidad podrían verse más afectados en relación con su empleo, profundizando las brechas existentes en el mercado laboral (MTPS, 2020).

4.1 Docencia y teletrabajo

Los maestros también necesitan tiempo para aprender, no sólo enseñar. Esto es más evidente hoy en día, en aquellos docentes que no dominan el mundo digital. Diversos estudios realizados por la oficina de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés) revelan que un gran porcentaje de maestros en el área centroamericana recibieron poca o nula capacitación durante los primeros meses de la pandemia, por ello, es común que muchos docentes simplemente hayan replicado en línea lo mismo que harían en una clase presencial, sin tomar en cuenta que la enseñanza en línea requiere un enfoque diferente. Entre más tradicional sea un docente mayor es la probabilidad de que ni siquiera haya tomado una clase en línea por lo que es normal tratar de aferrarse a la metodología que domina (Delgado, 2020). Con respecto a dicha temática más adelante se especifica como Academia Europea preparó a sus docentes en dicha transición.

No se trata de llevar la misma clase presencial al entorno virtual, se requiere incluir actividades asincrónicas y sincrónicas, repensar los tiempos de clase, las actividades a realizar y la evaluación. El maestro tiene que ser flexible y reconocer que la estructura controlada de una escuela no se puede replicar en línea. La realidad es que la educación en línea es más que una pantalla con acceso a internet. Para que el docente tenga éxito enseñando en una modalidad

en línea, debe saber cómo crear y ofrecer lecciones atractivas para este entorno y que los alumnos tengan las habilidades de alfabetización digital para acceder a ellas. Es aquí donde se refleja la gran brecha de aprendizaje entre alumnos de nivel básico y los alumnos de educación superior (Delgado, 2020).

4.2 Teorías sobre educación a distancia.

A. Teoría de educación a distancia y proceso industrial:

Su principal autor, es el profesor alemán Otto Peters (1983). Define el concepto de la educación a distancia, como “un método de impartir conocimientos, habilidades y actitudes, racionalizado mediante la aplicación de la división del trabajo y de principios organizativos, así como por el uso extensivo de medios técnicos, especialmente para el objetivo de reproducir material de enseñanza de alta calidad, lo cual hace posible instruir a un gran número de estudiantes al mismo tiempo y donde quiera que ellos vivan. Es una forma industrial de enseñar y aprender” (Durán, 2020).

Peters sugiere que la educación a distancia es un producto de la sociedad industrial y suministra una comparación entre ellas. Identifica características comunes como la división del trabajo, la mecanización, la producción en masa, la estandarización y la centralización. Argumenta que la educación a distancia como una opción educativa ha sido exitosa, porque es compatible con la organización, principios y valores de la sociedad industrial actual. La educación a distancia debe acompañar los cambios de la sociedad industrial, encaminada a la era postindustrial o tercera revolución (Durán, 2020).

Este cambio se manifiesta entre otras cosas, en la necesidad de más tecnología individualizada, toma descentralizada de decisiones, y valores personales enfocados a la calidad de vida, autorrealización, autoexpresión, e interdependencia más que independencia (Durán, 2020).

B. Teoría del estudio independiente

Desarrollada en la década del 60 por el profesor norteamericano Charles Wedemeyer, enfoca su atención hacia el alumno y su rol dentro del aprendizaje por correspondencia. Las principales ideas que plantea, relevantes para aquella época, pero aún vigentes, son (Durán, 2020):

- El sistema debe ser capaz de funcionar en cualquier sitio donde se localicen los estudiantes.
- Centra la mayor responsabilidad del aprendizaje en el estudiante.
- La universidad debe dedicar más tiempo a actividades educativas que al monitoreo de los estudiantes.
- Proponer a los estudiantes más opciones de cursos, formatos y metodologías.
- Emplear las herramientas y métodos de enseñanza disponibles, combinándolos con el fin de la optimización de la enseñanza.
- Adaptar el desarrollo de los cursos en función de los medios disponibles.
- Considerar en la programación de los cursos, las diferencias individuales.
- Encontrar el ritmo que mejor facilite el aprendizaje de los alumnos.

Aparecen los actores o componentes del proceso: alumnos, docentes, objetivos, contenidos, metodologías y medios. Pero también otros factores como la operatividad del sistema, la autonomía del aprendizaje, la optimización de la

enseñanza, la comunicación y, por último, la diversidad asociada a la correspondencia (Durán, 2020).

Destaca la interrelación docente-estudiante, dando al alumno libertad, responsabilidad, compromiso, control y dirección de su aprendizaje; sin embargo, no prospera la idea de obviar su seguimiento, puesto que es necesario diagnosticar el avance de los alumnos y que el estudiante sepa como adquirió el nuevo conocimiento (Durán, 2020).

C. Teoría de la distancia transaccional y la autonomía del educando

Posteriormente en 1990 el director del Centro Americano para estudios de Educación a Distancia, Michael Moore, comparte los postulados de Wedemeyer sobre la relación entre educador y educando en la educación a distancia. Moore define la educación a distancia como el tipo de método de instrucción en que las conductas docentes acontecen aparte de las discentes, de tal manera que la comunicación entre el profesor y el alumno puedan realizarse mediante textos impresos, por medios electrónicos, o por técnicas (Duran, 2020).

Moore, incorpora un nuevo concepto: distancia transaccional, la transacción (la cual es llamada actualmente como educación a distancia) ocurre entre individuos que son maestros y aprendices, en un ambiente que tiene la característica especial de la separación entre uno y otro, como un consecuente conjunto especial de conductas de enseñanza y aprendizaje. La separación física es la que conduce a una laguna psicológica y de comunicación, un espacio de mal entendimiento potencial entre las entradas del instructor y del aprendiz, y esto es la distancia transaccional. (Durán, 2000).

Incentiva la autonomía del aprendizaje en la medida en que el estudiante puede interactuar con los programas de estudio, los contenidos y los medios de enseñanza para transformar la interacción alumno-contenido, buscando que se relacione con sus pares, intercambie experiencias, sensaciones, emociones y conocimientos que surgen de la interacción alumno-alumno, asimilando el apoyo y la motivación que suministra el docente, considerando las características individuales de sus discípulos y el ambiente adecuado , mediante la interacción alumno-docente (Durán, 2020).

Un curso a distancia puede generar poco dialogo y poseer una estructura poco flexible, lo que aumenta la distancia transaccional; el estudiante cede poco a poco su autonomía, es decir la medida en la que en la relación de enseñanza y aprendizaje es el estudiante, más que el profesor, quien determina las finalidades, las experiencias de aprendizaje y las decisiones de evaluación. Esta teoría, comienza a definir explícitamente algunas de las características de la educación a distancia: la separación física entre profesores y estudiantes (Durán, 2020).

D. Teoría del diálogo didáctico mediado

En las décadas del 80 y el 90, académicos españoles, liderados por García Aretio, desarrollaron una nueva propuesta teórica: la teoría del diálogo didáctico mediado. En la misma se integran los postulados de Peters, Wedemeyer y Moore, sobre el aprendizaje colaborativo a través de la comunicación mediada por computador. García Aretio define la educación a distancia como: un sistema tecnológico de comunicación masiva y bidireccional, que sustituye la interacción personal en el aula de profesor y alumno como medio preferente de enseñanza, por la acción sistemática y conjunta de diversos

recursos didácticos y el apoyo de una organización tutorial, que proporcionan el aprendizaje autónomo del estudiante (Durán, 2020).

En el centro del proceso se ubica al diálogo didáctico donde la figura del docente se intercambia con la de la institución, responsable de la enseñanza y de la producción de los materiales de aprendizaje. Existe un paralelismo entre el diálogo simulado asíncrono con estructura más o menos rígida y el diálogo real síncrono-asíncrono, en los que intervienen toda una serie de elementos. Para que el proceso de educación a distancia sea en verdad productivo, más allá de contar con la más moderna tecnología que permita acceder a diversas fuentes de conocimientos y comunicarse sin límites geográficos, debe poseer sentido y significado para los participantes de este. El individuo necesita saber qué hace y por qué lo hace, sentirse identificado antes, durante y después de la tarea a realizar y comprometerse mucho más allá del discurso (Durán, 2020).

Aunque se insiste que maestros, alumnos e instituciones educativas estén separados físicamente, existe otra triada muy necesaria para la educación: la relación escuela-familia-comunidad. Hay una articulación armónica en función de la enseñanza-aprendizaje, en cierta medida producto de la necesidad sociohistórico-cultural. La responsabilidad es compartida por todos, la tecnología no aísla, plantea nuevas vías de interacción, comunica a personas con diversas características, valores y saberes que deben ser socializados (Durán, 2020).

4.3 Educación virtual en Academia Europea

En Academia Europea el equipo docente en el área virtual recibe un entrenamiento de cuatro semanas proceso en el cual se abordan las siguientes temáticas:

- Actividades para reforzar contenido.
- Presencia docente.
- Interacción entre estudiante y docente.
- Gestión del tiempo.
- Autonomía del estudiante.

De igual manera durante el proceso de entrenamiento hacia docentes en el área virtual, se les introduce en la metodología IALS (Interactive Language System) la cual ha sido diseñada por Academia Europea basándose en su experiencia de 50 años de enseñanza en idiomas. El programa virtual ha retomado la esencia de su metodología, sin embargo, se han incorporado cambios, tanto en el entrenamiento de los docentes ante la enseñanza en entorno virtual, como en la forma en la cual se imparte el conocimiento.

Para el diseño del programa virtual, los coordinadores se basaron en la teoría del diálogo didáctico mediado, ya que, buscan que el objetivo del estudiante de aprender un nuevo idioma se visualice en todo el proceso por medio de la integración de nuevos elementos, como, por ejemplo, libros interactivos, salones de conversación entre alumnos con un moderador, generación de material nuevo para profundizar en el conocimiento, evaluaciones constantes de docentes y estudiantes, entre otros (comunicación con coordinador internacional de Academia Europea, Anthony Fougas).

El entrenamiento de los docentes del área virtual se encuentra conformado por cuatro pasos en específico y toma en cuenta las teorías de enseñanza a distancia expuestas anteriormente, a lo largo de cada una de las

etapas. Los pasos que componen el círculo interactivo de enseñanza es el siguiente:

- A. Introducir las temáticas por medio de imágenes, música, mímica y objetos, para encuadrar a los estudiantes en la lección y en el objetivo del día.
- B. Juego de roles: Se enseña a los docentes a recrear situaciones de la vida real en donde dos personas tienen un diálogo, siendo el docente el único participante, con un formato de preguntas y respuestas. Esto con el objetivo que los alumnos tengan la confianza de interpretar los diálogos de los libros y videos de guía.
- C. Repeticiones: Con el objetivo de empoderar a los educandos en el aprendizaje se les solicita en múltiples ocasiones que repitan diversas palabras, diálogos entre otros.
- D. "Ataque": Se refiere a la actividad por medio de la cual el docente hace preguntas directas a los alumnos y se les refuerza positivamente en su aprendizaje.
- E. Completa la interacción: Los estudiantes interactúan los unos con otros mientras se relacionan en un dialogo (comando, pregunta y respuesta) usando los pronombres yo, usted, él y ella. El ciclo termina cuando el último estudiante participa comandando y haciéndole al profesor una pregunta.

Con el objetivo de mantener la constante mejora, al finalizar cada módulo el alumnado recibe encuestas para evaluar tanto metodología como rendimiento del docente, proceso a través del cual se generan planes de acción individualizados de acuerdo con las brechas en el desempeño docente y las necesidades metodológicas detectadas en las opiniones emitidas por el cuerpo estudiantil.

5. Riesgos psicosociales

El Comité Mixto OIT y OMS define: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento. (1984, p. 3).

5.1 Teorías sobre riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

Durante más de medio siglo, la investigación sobre estrés laboral, en su corriente dominante, se ha basado en supuestos cuyas limitaciones han sido señaladas recientemente. En primer lugar, esa investigación ha prestado atención casi exclusiva a los aspectos negativos del estrés, es decir al distrés y su incidencia en el deterioro de salud y bienestar. En segundo lugar, ese fenómeno (distrés) se ha naturalizado y ha sido considerado como desajuste negativo entre la persona y el trabajo. En tercer lugar, se han analizado las emociones, y las respuestas afectivas sobre todo en su dimensión negativa. En cuarto lugar, se han estudiado las respuestas de afrontamiento reactivo y su eficacia para controlar o paliar los efectos negativos del estrés (Peiró, 2009).

Por último, el estrés ha sido estudiado como un fenómeno individual con poca atención a su carácter colectivo. Se ha puesto el énfasis en las diferencias individuales en estrés y en la resistencia y vulnerabilidad ante el mismo. Esto no significa que se hayan olvidado completamente los aspectos sociales, pero han sido considerados, sobre todo, como fuentes de estrés o como amortiguadores de la relación entre esas fuentes y sus consecuencias (Peiró, 2009).

Desde los años noventa, han venido planteándose críticas a estos supuestos. En su mayoría proceden de tradiciones de investigación alternativas a la corriente principal. Así, la teoría cultural del estrés laboral resalta su carácter de símbolo compartido dentro de la cultura de la organización, indicando la naturaleza colectiva de las percepciones de estrés (Abbot, 1990). Por su parte, el análisis de los fenómenos institucionales, culturales y políticos de las organizaciones ha señalado las diferencias entre grupos en función de su posición estructural y de su estatus de poder, subrayando las limitaciones de un enfoque individualista que resalta el carácter del sujeto como agente responsable del manejo de su estrés (Meyerson, 1994).

Desde una perspectiva crítica, Newton (1995) ha insistido en diversas limitaciones de la investigación convencional. Señala este autor que el énfasis en la responsabilidad del sujeto como agente que ha de manejar su estrés implica una consideración individualista, descontextualizada, a-histórica, y apolítica del fenómeno. Por su parte, Fineman (1996), desde una perspectiva socio-construccionista y psicodinámica, ha resaltado la importancia de las emociones en las organizaciones y ha señalado serias limitaciones de la investigación clásica por la adopción de un enfoque naturalista que desatiende el estudio de las fuerzas sociales que contribuyen a la construcción dominante de los fenómenos de estrés. Por último, desde una perspectiva psicoanalítica, James (1999) ha destacado el olvido de los fenómenos inconscientes en el estudio de esta temática (Peiró, 2009).

5.1.1 Psicología positiva y riesgos psicosociales

La psicología positiva se concentra, en el estudio de las experiencias positivas, de los rasgos personales positivos, y en el análisis de los aspectos positivos de los grupos e instituciones. Este enfoque resalta las fortalezas y virtudes sobre las debilidades y sufrimientos, y su énfasis está en la comprensión y la promoción del desarrollo de las cualidades que permiten la autorrealización personal (Nelson y Cooper, 2005). En este contexto, Luthans y Avolio (2009) han introducido el concepto de “capital psicológico”, que incluye como componentes nucleares la eficacia personal y social, la esperanza, el optimismo y la resistencia ante experiencias negativas.

Considerar el estrés en su vertiente positiva no es algo totalmente novedoso. Selye (1956) indicó que la naturaleza negativa (distrés) o positiva (eustrés) de cualquier fuente de estrés dependía de la forma en que cada persona lo interpreta y se plantea responder. Sin embargo, en el momento en que se introdujo esta distinción, de hecho, la investigación prestó una atención casi exclusiva al estudio del distrés. Recientemente se ha intentado corregir ese sesgo. Así, Nelson y Simmons (2003) han definido operacionalmente el eustrés como “una respuesta psicológica positiva a un estresor, producida como resultado de la presencia de estados psicológicos positivos” (p. 104), y el distrés como “una respuesta psicológica negativa a un estresor, producida como resultado de la presencia de estados psicológicos negativos” (p.104). Es importante comprender mejor los procesos y los mecanismos que generan eustrés y los que permiten convertir el distrés en eustrés.

Una última consideración relevante al estudiar los fenómenos positivos y negativos del estrés. No conviene olvidar que el significado de lo positivo (por ejemplo, el bienestar) está influido, en buena medida, por las creencias y

valores. La investigación actual sobre el bienestar y la felicidad está arraigada en dos grandes tradiciones. La tradición hedonista que la define como el logro del placer y evitación de dolor y la eudaimónica que la considera como realización del potencial humano. Estas concepciones influyen lógicamente en la evaluación de las situaciones de estrés, sus interpretaciones como amenazas u oportunidades, y las emociones y sus valencias influyendo también sobre las conductas de afrontamiento y la interpretación de sus vivencias (Peiró, 2009).

5.1.2 Modelos teóricos sobre riesgos psicosociales

Los fenómenos relevantes al quehacer profesional están cambiando. La actividad laboral es cada vez más cognitiva y con frecuencia implica trabajo emocional. Muchos trabajos se realizan bajo condiciones de incertidumbre y con información insuficiente; su desempeño requiere iniciativa, innovación, autorregulación, y dedicación. Además, conllevan la toma de decisiones y asunción de responsabilidades. El trabajo en equipo es cada vez más frecuente y requiere nuevas competencias de cooperación, coordinación y gestión de conflictos debido a una mayor interdependencia de las tareas (Peiró, 2009).

Estos cambios requieren la ampliación y redefinición de modelos y dominios de investigación sobre el estrés y riesgos laborales. De hecho, estudios recientes están planteado de forma más comprensiva el análisis de las fuentes de estrés en el trabajo incluyendo, además de las condiciones laborales, las políticas y prácticas de recursos humanos, los cambios estructurales (fusiones, adquisiciones, privatizaciones, reducción de plantillas, recolocaciones, etc.) las políticas de flexibilidad (contractual, reubicación, etc.), las nuevas carreras profesionales y sus perspectivas y los estilos de dirección de supervisores y mandos. Otros temas están cobrando interés como la conciliación y equilibrio entre trabajo y otras esferas de la vida, la pérdida de estatus en determinados

trabajos o profesiones y las demandas sociales y fenómenos transculturales en el trabajo (Peiró, 2009).

Todo ello requiere una revisión de los modelos teóricos utilizados en la investigación. Desde los setenta, la mayoría de estos modelos se ha centrado en el análisis del desajuste entre la persona y el trabajo. Ese desajuste se da cuando las demandas del trabajo son amenazantes o nocivas y la persona no cuenta con la posibilidad de controlarlas o con los recursos para afrontarlas. Diversos modelos han realizado aportaciones relevantes desde esta lógica. El modelo Demandas-Control formulado por Karasek (1979) ha demostrado que, bajo condiciones de altas demandas, bajo control y bajo apoyo social el trabajo puede tener efectos negativos para la salud y bienestar del trabajador. Desde una lógica similar, el modelo Demandas-Recursos resalta la interacción entre la persona y el ambiente basándose en una concepción transaccional del estrés (Peiró, 2009).

El modelo vitamínico formulado por Warr (1987; 2007) también se basa en los supuestos transaccionales del ajuste. En este caso, el tema fundamental es la intensidad de las características presentes. El autor distingue dos tipos de características que operan de forma distinta en función de las demandas que plantean a los trabajadores. Algunas, al exceder de ciertos umbrales, llegan a ser perjudiciales para los individuos, mientras que otras no tienen efectos perjudiciales derivados de los excesos (Peiró, 2009).

A pesar de sus valiosas aportaciones, estos modelos resultan insuficientes para explicar adecuadamente el estrés en el trabajo en la actualidad. El análisis de este fenómeno ya no puede ocuparse únicamente de la actividad laboral y sus condiciones. Ha de considerar otros fenómenos organizacionales y ambientales. El contexto más amplio del trabajo incluye

aspectos como las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, las relaciones laborales y el contrato psicológico establecidas entre empleado y empresa. También ha de considerar los cambios en la estructura y propiedad de la empresa, las deslocalizaciones, la situación del mercado laboral, la flexibilidad del trabajo, las políticas de desarrollo de la carrera, y los juegos de política y poder en las organizaciones (Peiró, 2009).

Todos estos fenómenos pueden ser fuentes importantes de estrés y su análisis requiere nuevos modelos teóricos que han de tomar en consideración las relaciones sociales en sus distintos niveles. Por una parte, los intercambios, individuales y colectivos, entre empleador y empleado, así como su reciprocidad y percepciones de equidad. Por otra, las relaciones interpersonales entre trabajador y clientes, miembros de su equipo, supervisor, etc. Teorías psicosociales como las del intercambio, la equidad y justicia organizacional, la comparación social, o la cognición social, son cada vez más relevantes para una adecuada comprensión del estrés laboral (Peiró, 2009).

Además, esos modelos teóricos de riesgos psicosociales han de incorporar el análisis de la dinámica del intercambio entre las partes implicadas en el trabajo. Es importante comprender el equilibrio en el intercambio entre empleado y empresa o entre diferentes actores del trabajo. En la comprensión de este equilibrio, varios procesos juegan un papel relevante, como la comparación social o la reciprocidad. Los modelos de justicia organizacional distinguen diversos tipos de justicia: la distributiva, procedimental, interaccional e informativa. El estudio de estos tipos y sus interacciones ha aportado nueva luz en el estudio del estrés. Así pues, además de tener en cuenta las capacidades del trabajador y su control sobre las demandas en la actividad laboral, la investigación habrá de analizarla compleja dinámica de intercambio entre los agentes relevantes (Peiró, 2009).

La teoría del contrato psicológico, centrada en las promesas realizadas y su cumplimiento, así como en la equidad de estas, y la confianza en las relaciones entre las partes, puede contribuir a contextualizar mejor el estudio del estrés. Además, los nuevos modelos han de incorporar aspectos relevantes de las relaciones de poder en las organizaciones (Peiró, 2009). Con la investigación basada en estos modelos es posible una comprensión más adecuada de los riesgos psicosociales y su prevención.

5.2 Enfoque de riesgos psicosociales en El Salvador

Según el Art. 8 de la Ley General De Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo, los riesgos psicosociales se identifican como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”.

Los factores psicosociales, por su parte, son muchos y de múltiple naturaleza, por lo que se agrupan en dos vertientes: subjetivos y objetivos de acuerdo con su identificación y el impacto en la salud de los trabajadores. De acuerdo con el MINSAL (2017), los factores objetivos son: medio ambiente físico de trabajo, carga mental, autonomía, definición de rol, organización del trabajo, estilos de mando y comunicación, contenido de las tareas, relaciones laborales, condiciones de empleo y futuro. En otro sentido, los factores subjetivos; afectan a todos los trabajadores, aunque la percepción personal de cada trabajador o su interpretación individual puede variar de acuerdo con algunos factores

personales como la edad, el sexo, formación, el estilo de vida, la experiencia vital del trabajador y su trayectoria personal y profesional, responsabilidades familiares entre otros.

Las repercusiones de ambas vertientes son múltiples y pueden relacionarse tanto con la vida profesional como con la vida personal del colaborador. En cuanto a dichas consecuencias, éstas pueden ser:

- Psicosomáticas: fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desordenes gástricos, tensión muscular.
- De conducta: ausentismo laboral, desarrollo de adicciones (tabaco, alcohol, drogas).
- Emocionales: irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo.
- Laborales: menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos.

Según MINSAL (2017) se considera que las causas pueden ser multifactoriales, pero las más notables y estudiadas son:

- Exceso de trabajo.
- Sobreesfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga.
- Desmoralización y pérdida de vocación, decepción sobre el comportamiento y decisiones sobre los superiores.

De acuerdo con el manual del instrumento de medición (CoPsoQ-istas21); que se utilizó para realizar el abordaje sobre los efectos psicosociales, estos son aquellos elementos de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la

concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (p.21, 2014).

En ese sentido el manual del instrumento de evaluación (2014) indica que la exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, trastornos de salud mental, entre otros (p.22).

Todo lo mencionado anteriormente se encuentra relacionado con el Síndrome de Burnout, el cual fue declarado en el año 2000 por la OMS como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. A pesar de su reconocimiento como un factor de riesgo laboral por parte de la OMS y su corriente diagnóstica por parte de médicos y profesionales de la salud mental, el Síndrome de Burnout, no se describe en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), ni en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSMV) (Saborío e Hidalgo, 2015).

Gil-Monte (1999) define al síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado. Las investigaciones sugieren que la estructura básica del síndrome es la misma en todas las profesiones, es decir: combinación de agotamiento y alejamiento. En los puestos de servicios de salud estas

dimensiones están relacionadas con la atención a personas, ya que constituyen el objeto del trabajo, y se manifiestan en forma de agotamiento causado por la tensión interpersonal (agotamiento emocional) y alejamiento de los usuarios (despersonalización). En otras profesiones los síntomas principales se manifiestan en forma de agotamiento y alejamiento del trabajo en general (Schaufeli y Taris, 2005).

5.4 Dimensiones de efectos psicosociales

A continuación, se desarrollan las distintas dimensiones de los efectos psicosociales incluidas en el método CoPsoQ-istas21. Aunque todas y cada una de ellas constituyen una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se integradas en los siguientes grupos:

Tabla 1
Dimensiones psicosociales

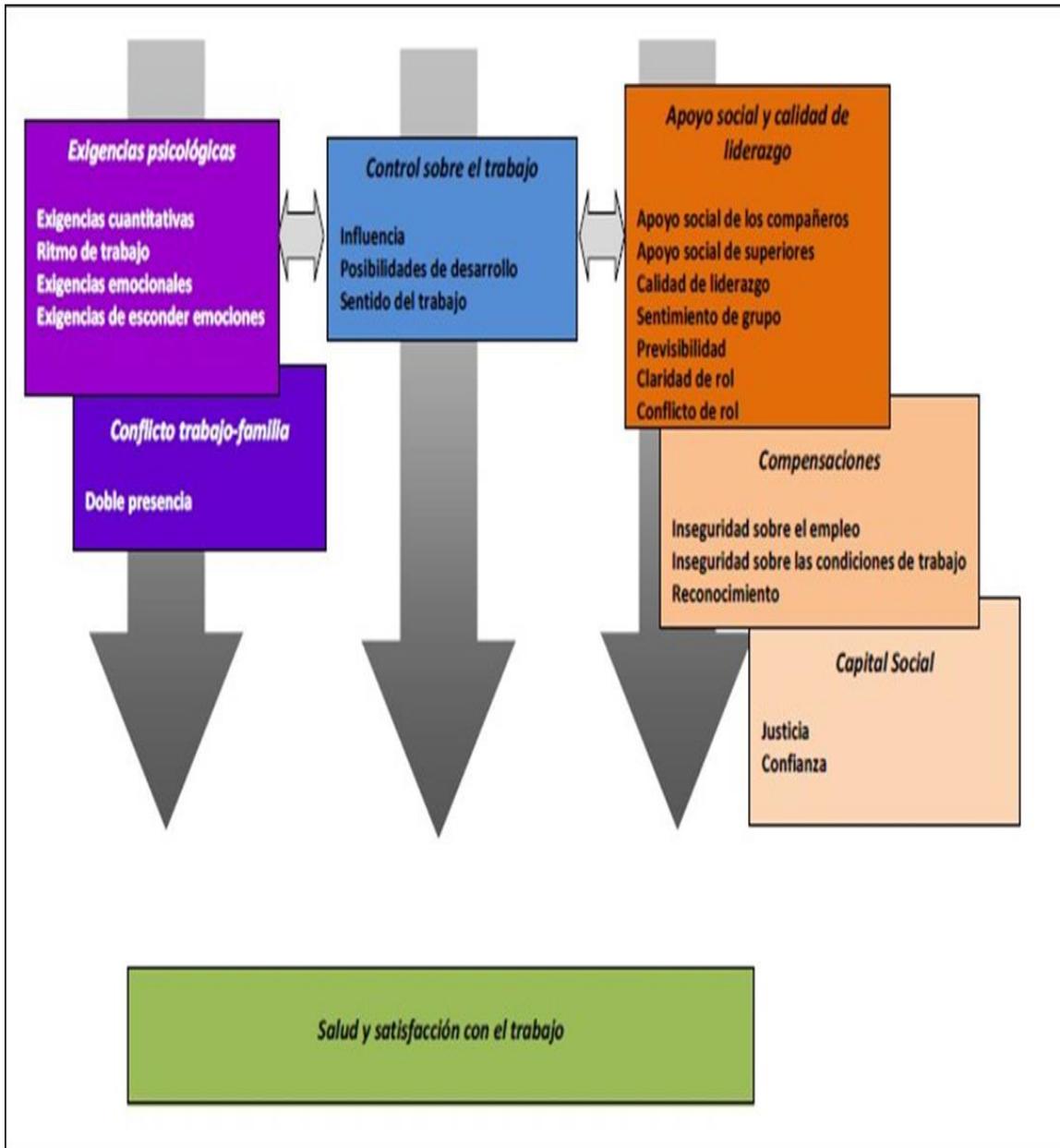
Grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas. Ritmo de trabajo. Exigencias emocionales. Exigencia de esconder emociones.
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia. Posibilidades de desarrollo. Sentido del trabajo.
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de superiores. Calidad de liderazgo. Sentimiento de grupo. Previsibilidad.

Compensaciones	Claridad de rol. Conflicto de rol.
	Reconocimiento.
	Inseguridad sobre el empleo.
Capital social	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
	Justicia.
	Confianza vertical.

Fuente. Tomado de manual de instrumento de evaluación CoPsoQ-istas21.

A continuación, se presenta un esquema, a través del cual se tiene por objetivo sintetizar las principales relaciones que estas dimensiones tienen entre ellas en el marco de la salud y satisfacción laboral. Aunque cada una de las dimensiones pueda tener una relación directa e independiente, se pretende ilustrar los ejes más importantes de posibles interacciones y la observancia de la influencia que dichos elementos tienen en el disfrute de la actividad laboral a través de los diferentes estadios psicosociales que se representan en la vivencia del individuo en el contexto laboral.

Figura 1. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales.



Fuente. Tomado del Manual de COPSOQ-Istas (2014, p.27)

CAPITULO III. Metodología de Investigación

1. Enfoque y tipo de investigación

El proceso de estudio se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, el cual según Hernández, Collado y Lucio (2017, p.4) “utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. Dicho enfoque fue necesario para analizar los resultados cuantitativos, ya que, se generaron datos representativos del instrumento de medición que se administró a la población de docentes, coordinación internacional, enseñanza y aprendizaje del área virtual de Academia Europea que cumplieron con los criterios de evaluación que serán revisados posteriormente.

De igual manera, permitió que se cumplieran los objetivos de la investigación: analizar, identificar y detallar la fenomenología que comprendían los efectos de los riesgos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en los docentes de modalidad virtual de Academia Europea. En ese sentido es necesario detallar las características del enfoque cuantitativo (Hernández, Collado y Lucio, 2017, p. 14) el cual coincidía con el sentido del presente estudio:

- Fundamentado en la revisión analítica de la literatura.
- Orientación hacia la descripción, predicción y explicación.
- Específico y acotado.
- Centrado en variables.
- Dirigido hacia datos medibles u observables.

Es importante mencionar que la investigación fue de corte transversal, debido a que se recolectaron datos en un tiempo y momento único. Esto con el

objetivo de describir variables y analizar su interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2013, p.270). El diseño que se utilizó es no experimental, ya que, las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino que los fenómenos se observaron en su forma natural y luego se analizaron. El investigador no creó las variables, sino que estudió dichos fenómenos en su manifestación original (Hernández, Fernández y Baptista, 2013, p.122).

El estudio, fue de tipo descriptivo en el sentido que se buscó especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno que se analizó (Hernández, Fernández y Baptista, 2013, p.119). De igual manera el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, debido a que el tamaño de la muestra corresponde al número de docentes y coordinadores que decidieron participar en el estudio.

2. Sujetos y objeto de estudio

2.1 Unidad de análisis. Población y muestra

La investigación tuvo lugar en Academia Europea, institución de educación bilingüe que cuenta con 28 sucursales en El Salvador y con más de 1,000 colaboradores que conforman su cuerpo orgánico. En sus 50 años de existencia ha graduado a un millón de alumnos a nivel regional lo cual genera un profundo impacto social en el desarrollo humano de los países en donde tiene presencia. Ya que, a partir del aprendizaje de otra lengua se generan oportunidades de crecimiento y mejora tanto individual como colectivamente.

La población a la cual se le administró el instrumento que evaluó los riesgos psicosociales del confinamiento por COVID-19, estuvo conformada por el

cuerpo docente, coordinación internacional y equipo de enseñanza y aprendizaje los cuales laboran en modalidad virtual para Academia Europea. Dicha población es residente del área centroamericana (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica).

El grupo poblacional, coincidió con la vivencia del teletrabajo y el confinamiento por COVID-19, ya que, como se ha mencionado anteriormente el equipo virtual inició labores en el mes de marzo de 2020 una vez se dio inicio al confinamiento de El Salvador, desde ese mes se mantienen trabajando exclusivamente desde casa, ya que, los horarios y las necesidades no coinciden con los horarios ni espacios que se pueden tener en la oficina para desarrollar sus funciones.

El grupo de estudio estaba compuesto por 350 docentes que se dedican al área de enseñanza de idiomas en formato virtual (100 hombres y 250 mujeres), equipo de coordinación internacional (4 mujeres, 6 hombres) y el departamento de enseñanza y aprendizaje (5 mujeres y 1 hombre) cuyas edades oscilaban entre los 21 y 60 años. Dichos colaboradores se encontraban laborando para Academia Europea durante el confinamiento en sus países y tuvieron que superar los obstáculos que se presentaron para lograr mantener un buen rendimiento y desempeño laboral.

El equipo virtual (docentes, coordinación internacional y enseñanza y aprendizaje) fue notificado sobre la calidad del presente estudio a través de un mensaje por WhatsApp, que fue emitido por las autoridades de la empresa, por medio de la plataforma en el cual se especificaba la naturaleza y objetivos del instrumento de medición. A través de dicho mensaje se les hizo llegar el hiper vínculo del formulario de Google para que pudiesen acceder al test sobre riesgos psicosociales.

Una vez en el formulario, el equipo virtual debía de leer la carta de consentimiento informado (ver anexo I), a través del cual se constataba la voluntariedad, confidencialidad y veracidad del instrumento. Para proceder hacia la segunda parte del instrumento se debía aceptar lo expuesto en dicho apartado. Como siguiente paso se accedía al instrumento de evaluación (ver anexo II) el cual estuvo disponible para el personal en modalidad virtual en el período de diez días hábiles, iniciando el día 13 hasta el 26 de julio.

Para efectos de la investigación se tomó en cuenta únicamente la muestra poblacional de docentes, coordinadores y personal del equipo de enseñanza y aprendizaje que residen en Centroamérica, debido a las particularidades de dicho grupo: el mismo huso horario e idioma y las especificidades culturales e históricas que brinda la cercanía geográfica.

Los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta para la elegibilidad de la población que fue parte del estudio:

- Ser docentes en modalidad virtual de Academia Europea.
- Pertener al área centroamericana.
- Residir en el área centroamericana.
- Leer español.
- Que haya laborado en Academia Europea desde que inicio el confinamiento.

Los criterios de exclusión que se tomaron en cuenta para la elegibilidad de la población que fue parte del estudio:

- No ser docentes en modalidad virtual de Academia Europea.
- No pertenecer al área centroamericana.
- No leer español.
- Que su contratación haya sido realizada de forma reciente para los maestros que habitan en El Salvador, Costa Rica, Guatemala y Nicaragua, ya que, Honduras aún tiene toques de queda.

Es importante mencionar que el estudio contó con el visto bueno por parte de las autoridades de Academia Europea que respondieron favorablemente a la solicitud realizada (Anexo III) y que a partir de esta investigación se presentaron recomendaciones a la empresa. De igual manera el estudio fue de naturaleza voluntaria, es decir el personal docente y de coordinación tuvo la opción de atender al llamado de contestar el instrumento de manera totalmente confidencial sin ningún tipo de consecuencia por ello.

2.2 Variables

Tabla 3

Definiciones de las variables objeto de estudio

Variable	Definición conceptual
V1. Confinamiento	<p>“Es una intervención que se aplica a nivel comunitario cuando las medidas de distanciamiento social, cuarentena y aislamiento, han sido insuficientes para contener el contagio de una enfermedad. El confinamiento, consiste en un estado donde se combinan estrategias para reducir las interacciones sociales como el distanciamiento social, el uso obligatorio de mascarillas, restricción de horarios de circulación, suspensión del transporte y cierre de fronteras”, restaurantes, centros comerciales, lugares turísticos y recintos de trabajo. entre otras (Smith y Freedman, 2020, p.10).</p>
V.2 Efectos psicosociales	<p>La Organización Internacional del Trabajo; citado en Cox y Griffiths (2005, p.50), se refiere a las interacciones que se ha demostrado que ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.</p>

Fuente. *Elaboración propia.*

2.3 Medición de Indicadores

A continuación, se presentan los indicadores que fueron estudiados a través del instrumento de medición COPSOQ-ISTAS 21, dichas definiciones han sido tomadas del marco conceptual del mismo:

Tabla 4

Medición de indicadores

Indicador	Definición conceptual
Exigencias psicológicas cuantitativas	Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.
Ritmo de trabajo	Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.
Exigencias de esconder emociones	Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes,
Exigencias psicológicas emocionales	Son las exigencias para no involucrarse en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos)
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del

	<p>ámbito doméstico – familiar.</p> <p>Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación con las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).</p>
Influencia	
Posibilidades de desarrollo	<p>Las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos.</p>
Sentido del trabajo	<p>El trabajo tiene sentido si puede ser relacionado con otros valores, tales como: utilidad, importancia social, aprendizaje, entre otros. Lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.</p>
Apoyo social	<p>Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros para realizar bien el trabajo.</p>
Apoyo social de superiores	<p>Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.</p>
Calidad de liderazgo	<p>Las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.</p>
Sentimiento de	<p>Calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del</p>

grupo	apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.
Previsibilidad	Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
Claridad de rol	Es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.
Conflicto de rol	Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo.
Reconocimiento	Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
Inseguridad sobre empleo	Es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad.
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Es la preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
Justicia	Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Fuente. *Información tomada del marco conceptual de "COPSOQ- ISTAS21".*

3. Técnicas, materiales e Instrumentos

3.1 Técnicas y procedimientos para la recopilación de información.

Correo electrónico: fue el canal de comunicación aprobado por las autoridades, y debido a esa razón toda la comunicación oficial se llevó por medio de dicha plataforma para hacer solicitud de documentos, e información relevante sobre el quehacer del personal. La única situación en la que se hizo uso de otra plataforma para el presente estudio fue cuando se envió el hipervínculo para ingresar al formulario, proceso para el cual la empresa decidió que se haría por medio del grupo de WhatsApp del equipo internacional.

WhatsApp: Se utilizó dicha herramienta para formar un grupo de compuesto únicamente por el personal de modalidad virtual que labora en centroamerica, con el fin de hacerles llegar el link del test y el objetivo del mismo para que accedieran al formulario de forma voluntaria y completar el instrumento.

La prueba de medición se trasladó hacia la herramienta de formularios de Google, plataforma especializada en la creación de encuestas en línea, con el objetivo que fuera accesible para todo el equipo internacional. Posteriormente los cuestionarios que fueron contestados por los colaboradores alimentaron automáticamente a la herramienta Google Sheet, la cual sistemáticamente generó datos, por lo tanto, se pudo observar la evolución de las respuestas, al mismo tiempo fue posible llevar control sobre la cantidad de población que contestó la prueba a medida que se desarrolló el proceso.

Con el objetivo de analizar los resultados desde otra óptica se vinculó el Google Sheet a la plataforma Google Data Studio, la cual es una herramienta de Google que nació con el objetivo de optimizar la edición de informes personalizados. Estos son creados a partir de datos obtenidos mediante la conexión directa con otra plataforma online, que en este caso fue Google Sheet. En ese sentido facilitó la realización del informe y permitió la personalización del reporte, dicho programa interpretó los resultados de acuerdo con las necesidades de la investigación, se pudo organizar datos y se obtuvieron tendencias del comportamiento de la población de acuerdo con los valores matemáticos dados por la prueba psicométrica.

Google Data Studio permitió realizar análisis estadístico, correlaciones y observaciones específicas a la población de igual manera generó una presentación amigable de los datos para el diseño de los entregables a la Academia Europea, el cual era un propósito intrínseco del estudio, ya que, es importante que la empresa conozca el estado de su equipo internacional con respecto al manejo de los riesgos psicosociales que se encuentran más presentes que nunca en el quehacer profesional debido a la modalidad de teletrabajo.

4. Instrumentos de registro y medición.

4.1 Cuestionario Copenhagen (COPSOQ- ISTAS21)

El CoPsoQ-istas21 (por sus siglas en inglés) es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas (Manual de CoPsoQ-istas21, p.6).

Adaptación española realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este instrumento está diseñado para identificar, evaluar y valorar la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgos psicosociales para la salud en el trabajo de naturaleza psicosocial.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva (Manual de CoPsoQ-istas21, p.5). El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable. La participación de los trabajadores a través de la respuesta al cuestionario ha de ser anónima y deberá de garantizarse la confidencialidad de los datos. El método COPSQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca.

La metodología COPSQ ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas, y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la OMS, mostrado como ejemplo de buena práctica y por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Manual de COPSQ, p.20).

En El Salvador, dicho método ha sido utilizado por diversas organizaciones, entre ellas las Instituciones académicas:

- MINSAL: Intervención de la unidad de salud mental en los riesgos psicosociales de la población trabajadora de MINSAL en el año 2017.
- Universidad de El Salvador en el estudio; Diseño de una propuesta de plan estratégico de prevención de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral que afectan al personal de la compañía industrial alimenticia S.A de C.V. “Panificadora La Única” ubicada en el área metropolitana de San Salvador” en el año 2017.

4.2 Cuestionario Demográfico

Dichas preguntas son parte del **Cuestionario psicosocial de Copenhague**. A través del cual se pudo analizar características tales como nacionalidad, edad, sexo/género, salario y las condiciones de trabajo bajo las cuales se encuentran los/as colaboradores.

4.3 Cuestionario sobre Salud y Satisfacción

En dicho apartado se analizaron las siguientes dimensiones:

- Salud general.
- Salud mental.
- Estrés.
- Burnout.

4.4 Matriz de congruencia

Tema. Efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea.					
Enunciado del problema. ¿Cuáles son los efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea?					
Objetivo general. Analizar los riesgos psicosociales en situación de confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea.					
Objetivos Específicos	Unidad de Análisis	Variables	Operacionalización de Variables	Indicadores	Preguntas
<p>Detallar los efectos psicosociales en los docentes que laboran para Academia Europea en modalidad virtual residentes en la región Centroamericana.</p> <p>Determinar los efectos psicosociales que tienen mayor impacto en el quehacer de los docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea del área centroamericana.</p>	<p>Docentes que oscilan entre 20 -60 años que laboran en modalidad virtual para Academia Europea que residen en Centroamérica.</p>	<p>V1. Confinamiento</p>	<p>“Es una intervención que se aplica a nivel comunitario cuando las medidas de distanciamiento social, cuarentena y aislamiento, han sido insuficientes para contener el contagio de una enfermedad. El confinamiento, consiste en un estado donde se combinan estrategias para reducir las interacciones</p>	<p>indicadores de COPSOQ-ISTAS21:</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Doble presencia</p> <p>Apoyo social de los compañeros</p> <p>Calidad de liderazgo</p> <p>Sentimiento de grupo</p> <p>Inseguridad sobre el empleo</p> <p>Inseguridad sobre las</p>	<p>Ritmo de trabajo:</p> <p>¿Durante el tiempo de confinamiento por COVID-19 en tu país, te encontrabas trabajando para Academia Europea?</p> <p>24.a) ¿Tienes que trabajar muy rápido? 25.f) ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? 25.m) ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p> <p>Doble Presencia:</p> <p>24.o) ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? 24.l) ¿Hay momentos en los que</p>

			<p>sociales como el distanciamiento social, el uso obligatorio de mascarillas, restricción de horarios de circulación, suspensión del transporte y cierre de fronteras”, restaurantes, centros comerciales, lugares turísticos y recintos de trabajo. entre otras (Smith y Freedman, 2020, p.10).</p>	<p>condiciones de trabajo.</p>	<p>necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? 24.m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? 24.n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?</p> <p>Apoyo social de los compañeros:</p> <p>7.a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? La falta de apoyo. 27.b) ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? 27.c) ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?</p> <p>Calidad de liderazgo:</p> <p>29.k) se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? 29.l) planifica bien el trabajo? 29.m) distribuye bien el trabajo? 29.n) resuelve bien los conflictos?</p> <p>Sentimiento de grupo:</p>
--	--	--	---	--------------------------------	--

					<p>27.d) ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? 27.e) ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? 27.f) ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?</p> <p>Inseguridad sobre empleo:</p> <p>28.d) si te despiden o no te renuevan el contrato? 28.f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?</p> <p>Inseguridad sobre las condiciones del trabajo:</p> <p>28.a) trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? 28.b) cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? 28.c) cambian de tareas contra tu voluntad? 28.e) varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, ...)?</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>La Organización Internacional del Trabajo; citado en Cox y Griffiths (2005, p.50), se refiere a las interacciones que se ha demostrado que ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.</p>	<p>indicadores de COPSOQ-ISTAS21: Justicia</p> <p>Confianza vertical</p> <p>Sentido del trabajo</p> <p>Apoyo social de superiores</p>	<p>Justicia:</p> <p>29.f) ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? 29.g) ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? 29.h) ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores? Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones. 29.j) ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?</p> <p>Confianza:</p> <p>29.d) ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? 29.e) ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección? 29.i) ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?</p> <p>Sentido del trabajo:</p> <p>25.b) ¿Tus tareas tienen sentido? 25.c) ¿Las tareas que haces te parecen importantes? 25.g) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?</p>
--	--	--	---	---	--

		V2. Efectos psicosociales		<p>Sentimiento de grupo</p> <p>Previsibilidad</p> <p>Claridad de rol</p> <p>Conflicto de rol</p> <p>Reconocimiento</p>	<p>Apoyo social de superiores:</p> <p>27.g) ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? 27.h) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? 27.i) ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?</p> <p>Sentimiento de grupo:</p> <p>27.d) ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? 27.e) ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? 27.f) ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?</p> <p>Previsibilidad:</p> <p>26.a) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? 26.e) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>Claridad de rol:</p> <p>26.b) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros? 26.d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de</p>
--	--	---------------------------	--	--	---

					<p>tu responsabilidad? 26.g) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? 26.h) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p> <p>Conflicto de rol:</p> <p>26.c) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? 26.f) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? 26.i) ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? 26.j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?</p> <p>Reconocimiento:</p> <p>29.a) ¿Tu trabajo es valorado por la dirección? 29.b) ¿La dirección te respeta en tu trabajo? 29.c) ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?</p>
--	--	--	--	--	--

4.5 Aspectos éticos

Los aspectos éticos que fueron considerados en esta investigación están establecidos en el Código de Ética para el ejercicio de la Profesión de Psicología, en el apartado 2.7 en el cual se especifica la conducta del psicólogo en el contexto de investigación se tomaron en cuenta en cada uno de los procedimientos y pasos de la presente investigación:

- A.** Asumir responsabilidad de realizar investigaciones que sean útiles al progreso de la Psicología y al fomento del bienestar humano.
- B.** Respetar los principios éticos y científicos de la investigación, la cual debe realizarse en función de los derechos humanos de los participantes.
- C.** Compartir la responsabilidad legal y ética con todos los participantes en la investigación, quienes deben tener la adecuada capacidad técnica y científica.
- D.** Especificar con claridad las responsabilidades entre investigador y sujetos de la investigación mediante un acuerdo justo que delimita los compromisos de cada uno.
- E.** Informar a los sujetos de la investigación todas las características y procedimientos, y explicar otros aspectos que pregunten, excepto aquellas situaciones que puedan alterar los resultados.
- F.** Asegurar que el sujeto de la investigación comprende los motivos que exige retener información cuando los requerimientos metodológicos de un estudio lo justifican.
- G.** Cuando se detecta la posibilidad de que se produzcan efectos negativos posteriores, suspender el proceso de investigación de manera inmediata, con el fin de proteger el bienestar y dignidad de los sujetos; en caso de existir riesgos de algún daño les informa y obtiene su consentimiento.

- H.** Proteger la confidencialidad de los sujetos sobre datos obtenidos durante la investigación y cuando exista la posibilidad de que terceros tengan acceso a esa información.
- I.** Consultar a especialistas en determinada población, para el desarrollo y aplicación del proyecto de investigación, y tomar las medidas necesarias para que las personas involucradas no resulten afectadas.
- J.** Evitar coacción a los participantes en la investigación mediante actitudes autoritarias, ofrecimiento de retribuciones financieras o de otro tipo.
- K.** Considerando la naturaleza de la investigación, es recomendable que la población investigada conozca los resultados de esta.

Con respecto al consentimiento informado, se suele entender como el proceso por el que se proporciona al paciente o participante de una investigación, información relevante para que éste pueda decidir libremente ante cualquier procedimiento. Exige, para ser válido: información suficiente en cantidad y calidad, libertad o voluntariedad y competencia del paciente (Barcia, 1998).

Algunos autores (Figuroa, 1999; Lolás, 2002) coinciden en señalar que el consentimiento informado es un proceso que no puede reducirse solo a la firma de un formato que indique la aceptación de la participación. Tampoco se puede considerar como un formato único que sirve para diversas investigaciones. De allí la necesidad de redactarlo en función a la naturaleza y los objetivos de la investigación, sin perder de vista el respeto por los participantes. Es por ello importante que el participante no solo lea el consentimiento informado, sino que lo comprenda en términos de sus derechos como persona investigada (Mann, 1994). Ello implica que los investigadores conozcan cuáles son las perspectivas de los participantes, lo cual significa comprender sus expectativas, preocupaciones y creencias acerca de su participación (Richaud, 2007).

4.6 Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de los datos, se transcribió el instrumento de evaluación “CoPsoQ-istas21” en un formulario de Google, en el cual se incluyó la carta de consentimiento informado (ver anexo I) así como el cuestionario demográfico y el cuestionario sobre salud y satisfacción (ver anexo II). Dicho formulario estuvo disponible para la comunidad del área virtual de Academia Europea durante 10 días hábiles (13-26 julio).

Previamente las autoridades de Academia Europea recibieron por correo electrónico el link del formulario de Google (05/07/2021), ya que, debían de aprobar el instrumento para proceder en la socialización del mismo con el equipo virtual, después de su confirmación se procedió en el envío del mismo vínculo a través del grupo de “Equipo Virtual Internacional” en WhatsApp con todas las indicaciones y la aclaración sobre la voluntariedad de la prueba. Una vez el equipo virtual pudo acceder, se inició a dar el seguimiento a través de Google Sheet, herramienta que se encuentra asociada al formulario y por medio de la cual se pudo observar la evolución del proceso.

Se evaluó cada una de las preguntas para obtener los porcentajes de respuesta en relación con el total (porcentaje relativo), a partir de ese paso se tabularon los datos (automáticamente) en tablas de frecuencia y posteriormente se dieron a conocer los datos representativos del estudio. A raíz de esa información se escogieron los gráficos que representaban de mejor manera cada una de las preguntas y los datos que habían sido arrojados, de acuerdo con su naturaleza y la intención visual se escogieron gráficos de pastel y de barra (ver anexo III) A través de Google Data se derivaron todas las estadísticas que se precisaron para indagar en las respuestas de la población y se generó un análisis profundo e individual en cada pregunta.

4.7 Cronograma

NOMBRE DEL PROYECTO		"Riesgos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea".																																							
DURACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO EN MESES		8 meses (Enero-Agosto 2021)																																							
ACTIVIDAD	ENERO														FEBRERO																										
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																				X																					
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																																									X
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																							X																		
Formación de Anteproyecto																																									
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																																									
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto																																									
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado																																									
Primera Defensa de Anteproyecto																																									
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica																																									
Análisis de Datos																																									
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																																									
Formulación de Capítulo IV y V																																									
Entrega de Estudio a Comité Evaluador																																									
Solución de Observaciones																																									
Defensa Final																																									

ACTIVIDAD	Marzo																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																																
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																																
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																																
Formación de Anteproyecto															X																	
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																																X
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto																																
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado																																
Primera Defensa de Anteproyecto																																
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica																																
Análisis de Datos																																
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																																
Formulación de Capítulo IV y V																																
Entrega de Estudio a Comité Evaluador																																
Solución de Observaciones																																
Defensa Final																																

ACTIVIDAD	ABRIL																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																														
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																														
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																														
Formación de Anteproyecto																														
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																														
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto							x																							
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado															x															
Primera Defensa de Anteproyecto																			x								x			
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica																														
Análisis de Datos																														
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																														
Formulación de Capítulo IV y V																														
Entrega de Estudio a Comité Evaluador																														
Solución de Observaciones																														
Defensa Final																														

ACTIVIDAD	MAYO																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																																
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																																
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																																
Formación de Anteproyecto																																
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																																
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto																																
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado																																
Primera Defensa de Anteproyecto																																
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica																																
Análisis de Datos																																
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																																
Formulación de Capítulo IV y V																																
Entrega de Estudio a Comité Evaluador																																
Solución de Observaciones																																
Defensa Final																																

ACTIVIDAD	JUNIO																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																															
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																															
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																															
Formación de Anteproyecto																								X							
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																															
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto																															
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado																															
Primera Defensa de Anteproyecto																															
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica																													X		
Análisis de Datos																															
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																															
Formulación de Capítulo IV y V																															
Entrega de Estudio a Comité Evaluador																															
Solución de Observaciones																															
Defensa Final																															

ACTIVIDAD	JULIO																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																																
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																																
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																																
Formación de Anteproyecto																																
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																																
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto																																
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado																																
Primera Defensa de Anteproyecto																																
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica																																
Análisis de Datos																																
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																																
Formulación de Capítulo IV y V																																
Entrega de Estudio a Comité Evaluador																																
Solución de Observaciones																																
Defensa Final																																

ACTIVIDAD	AGOSTO																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Notificación de Envío de Perfil hacia Comité Evaluador																																
Recepción de Observaciones por parte de Comité Evaluador																																
Solicitud de Permisos a Autoridades de Academia Europea para realizar estudio																																
Formación de Anteproyecto																																
Primera Entrega de Anteproyecto a Autoridades Universitarias correspondientes																																
Observaciones de Jurado sobre Anteproyecto																																
Resolución de Observaciones realizadas por parte de Jurado																																
Primera Defensa de Anteproyecto																																
Creación de Formulario Google de prueba Psicométrica	x																															
Análisis de Datos									x																							
Entrega de Resultados a Academia Europea y Recomendaciones																																
Formulación de Capítulo IV y V																																
Entrega de Estudio a Comité Evaluador												x																				
Solución de Observaciones														x																		
Defensa Final																																x

4.8 Presupuesto

Detalle	Costo	Responsables
Materiales e insumos de investigación.		
Consumible de impresora (tinta de color).	\$30.00	María Alicia Lazo Fugas
Impresiones.	\$20	
Empastados.	\$40	
Internet.	\$35	
Aranceles universitarios		
Cuotas mensuales (8 cuotas)	\$800.00	
Presentaciones de trabajo final.	\$30.00	
Gastos de graduación.	\$350.00	
Total	\$1,305	María Alicia Lazo Fugas

CAPITULO IV. Análisis de la información

El instrumento de medición se compartió a través de un vínculo por medio de WhatsApp, en un grupo conformado; exclusivamente, por el personal docente, de coordinación internacional y enseñanza/aprendizaje del área centroamericana, que cumplía con los criterios de inclusión, en el período de diez días hábiles, iniciando el día 13 hasta el 26 de julio.

La población a la cual iba dirigido el instrumento de evaluación Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ21, contaba con un total de 300 individuos en total, de los cuales 284 pertenecían al área de docencia en formato virtual (142 hombres y 142 mujeres); ante tal dato es importante mencionar que Academia Europea contrata en base al conocimiento del docente en el idioma basándose en sus valores internos de no discriminación, equipo de coordinación internacional (4 mujeres, 6 hombres) y el departamento de enseñanza y aprendizaje (5 mujeres y 1 hombre) cuyas edades oscilaban entre los 21 y 60 años. De los cuales 258 accedieron a responder la prueba, lo cual representa el 86% del universo poblacional de interés para la presente investigación.

Tabla 4

Personal que respondió la prueba de acuerdo con el país de procedencia

País	Población que respondió el instrumento	Porcentaje
Guatemala	74	28 %
El Salvador	84	33 %
Honduras	66	26 %
Nicaragua	24	9 %
Costa Rica	10	4 %
Total	258	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados de la prueba CoPsoQ21.

1. Resultados

1.1 Resultados de Cuestionario Demográfico

De acuerdo con las especificaciones brindadas en el apartado anterior, el 86% del equipo virtual internacional, atendió a la solicitud de responder la prueba, cuyo hipervínculo fue enviado, por medio de WhatsApp, a un grupo, creado por parte de la investigadora, exclusivamente para el personal que conformaba el área centroamericana, y que cumplía con los criterios de inclusión proporcionados en el capítulo III.

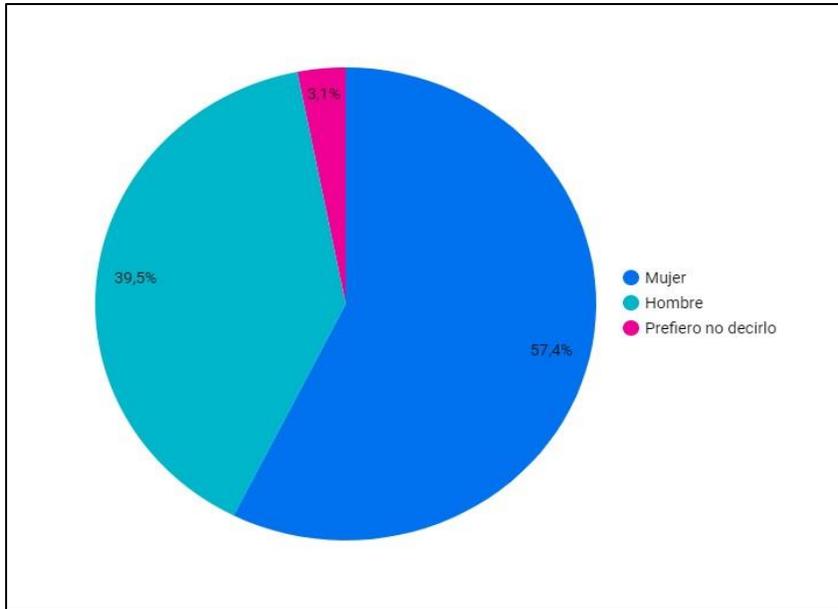
La población que posee el mayor índice porcentual de contestación es el de mujeres con 57.4%, luego la población masculina con el 39.5% y el 3.1% corresponde a la población que no quiso identificar su sexo/género.

Tabla 5. Personal que respondió la prueba de acuerdo con su sexo/género

Sexo	Población que respondió el instrumento	Porcentaje
Mujer	148	57.4 %
Hombre	102	39.5 %
Prefiero no decirlo	8	3.1 %
Total	258	100%

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ21.

Figura 2. Población que respondió a la prueba de acuerdo con su sexo/género.



Fuente. Elaboración propia, a partir de resultados de la prueba *CoPsoQ21*

El segmento poblacional de mujeres se encuentra compuesto por 151 personas de las cuales 148 atendieron la solicitud de formar parte del estudio, es decir, el 98.01% de dicha población se dio a la tarea de responder el instrumento de investigación. Por otra parte, el grupo poblacional masculino se encuentra compuesto por 149 individuos, de los cuales 102 atendieron la solicitud de tomar la prueba formando el 68.45% de dicho segmento, lo cual podría estar relacionado con el nivel de compromiso e identificación con la empresa, carrera universitaria o la motivación para realizar su labor profesional a pesar del trabajo a distancia. Es importante mencionar que 8 personas no quisieron autoidentificarse con ningún sexo por lo tanto se puede inferir que, la empresa tiene políticas de inclusión y no estigmatización en razón de la Orientación Sexual e Identidad de Género además se puede considerar que los participantes que decidieron no referir su sexo/género es por ideas o pensamientos particulares que se relacionan con su identidad sexual y por lo tanto la autopercepción e identidad de género

Tabla 6. Nivel de escolaridad según sexo

Nivel Educativo	Mujer	Hombre	No especifica
Bachiller	6.08%	3.92%	0
Universidad sin completar	39.86%	40.19%	37.5%
Licenciatura	43.9%	49.01	50%
Maestría	9.45%	4.30%	12.5%
Doctorado	0.70%	2.60%	0
Total	100%	100%	100%

Fuente. Creación propia a raíz de datos obtenidos de la administración de la prueba CoPsoQ21

El 6.08% de la población femenina ostenta únicamente el título de bachiller y no se encuentra estudiando actualmente en la universidad, en contraste con el 3.92% del segmento masculino que posee las mismas características en cuanto a nivel educativo. Por otra parte el 39.86% del personal femenino en modalidad virtual no ha finalizado sus estudios universitarios en comparación con el 40.19% de los hombres que presentan la misma situación en su avance académico, en otro sentido la población que no ha especificado su sexo/género representa el 37.5% de su población con las mismas condiciones.

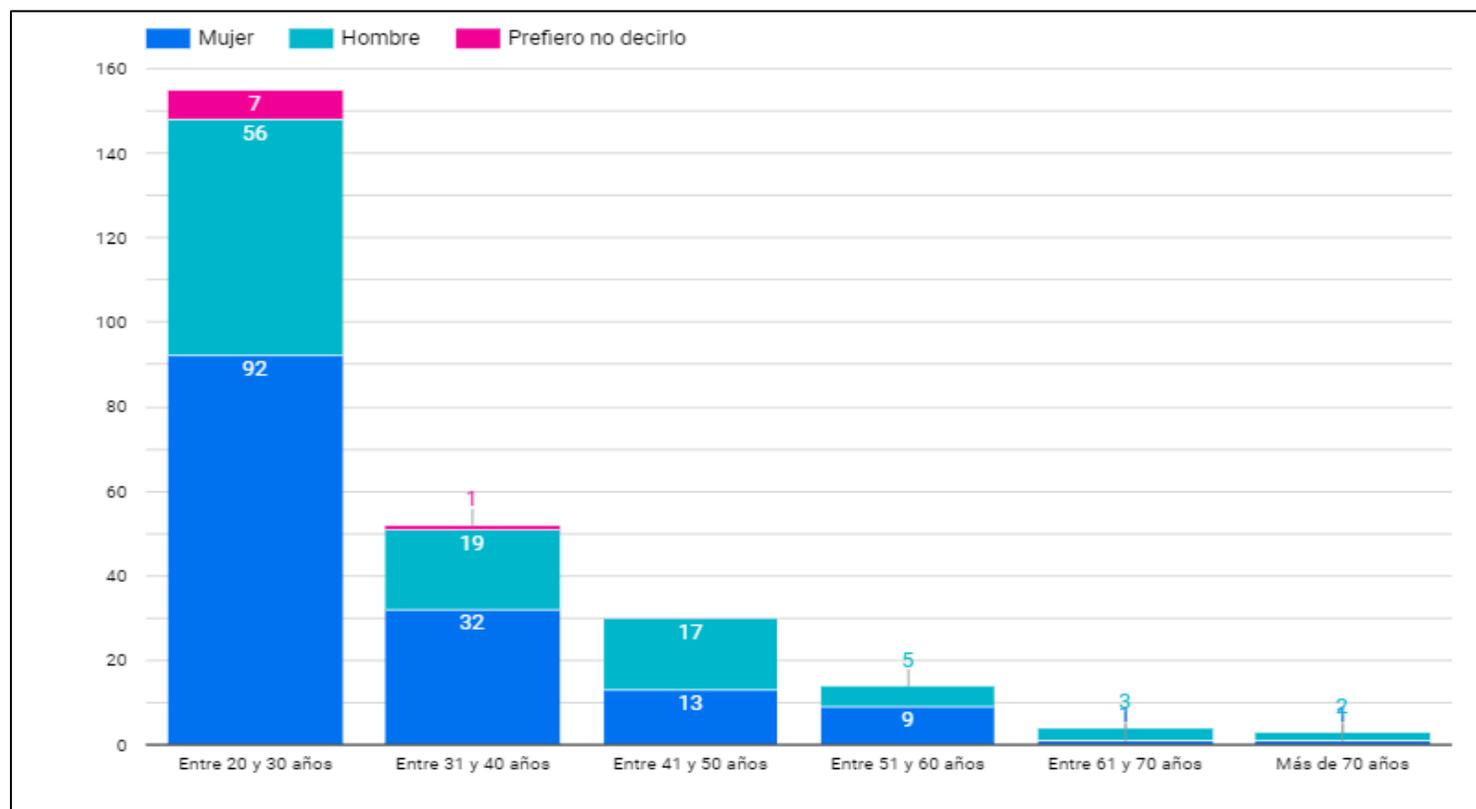
En cuanto al personal con licenciatura las mujeres constituyen el 43.91%, los hombres figuran con el 49.01% y la población que no especificó sexo/género caracterizan al 50% de dicho segmento. Con respecto a la obtención de maestría las mujeres suponen el 9.45%, los hombres figuran el 4.30% y la población sin especificar el 12.5%. En cuanto al personal que posee doctorado los hombres representan el 2.60% y las mujeres el 0.70.

Aunque la Academia Europea posee una población de educadores con diversas especialidades lingüísticas o idiomáticas, se observa que el 10% de la población cuenta únicamente con título de bachiller, de la cual las mujeres tienen mayor porcentaje con dicha escolaridad. Situación que se alinea con la vivencia y las diferencias de género estudiadas en el presente estudio, la desventaja es notoria y por dicha razón se retoma dicho tema en las recomendaciones realizadas a la institución para evidenciar el problema en la escolaridad del personal virtual y generar el clima para el desarrollo humano del personal.

Dicha brecha se observa con los otros niveles educativos en donde los hombres tienen mayor nivel de escolaridad frente a la población de mujeres, en cuanto al nivel de licenciatura y doctorado, y las personas que no quisieron especificar su sexo/género. Dicha diferenciación genera desigualdad de oportunidades y equidad entre las poblaciones, ya que, las oportunidades de crecimiento en cuanto al puesto de trabajo se encuentran estrechamente relacionadas con la adquisición de diplomas y la experiencia que se obtiene a través de ellos.

De igual manera los títulos académicos generan estatus y crean relaciones de poder, de forma implícita, realidad que se evidencia en la información sobre la realidad social en el país, en donde la mujer se encuentra en situaciones menos favorables frente a la población masculina.

Figura 3. Edad de población que forma parte del equipo internacional en modalidad virtual de Academia Europea.



Fuente. Elaboración propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

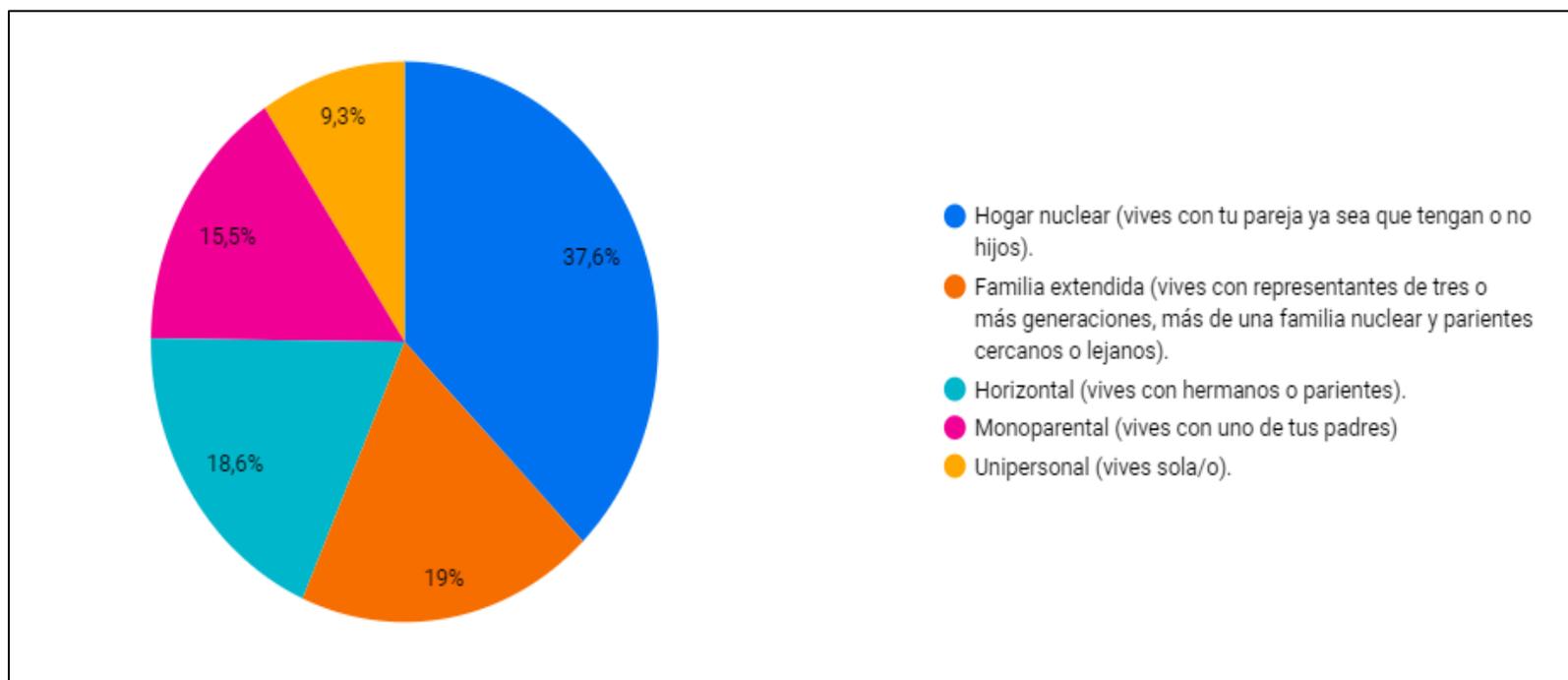
Las mujeres representan la mayor frecuencia en la población más joven que labora para Academia Europea en modalidad virtual situación que podría deberse a la flexibilidad que implica el laborar desde casa, ya que, como la teoría lo revela a través de múltiples encuestas poblacionales, el grupo de mujeres tiende a dividir su tiempo entre tareas profesionales y domésticas en mayor medida que los

hombres, por lo tanto, el acceso a un empleo digno; con un salario que remunera entre \$5.00 a \$8.00 la hora dependiendo del idioma, perfil, experiencia y rendimiento laboral, por ofrecer un conocimiento anteriormente obtenido trae grandes beneficios para dicha población.

Sin embargo, es importante destacar que los adultos mayores de 61 años son personificados únicamente por el grupo de hombres, lo cual podría estar relacionado con la ideación que el hombre debe de ser proveedor (el hombre es quien ocupa la jefatura del hogar, por lo tanto, se le da el rol de proveedor, tomador de decisiones, etc. A las mujeres se les asigna el rol de cuidar y criar a los miembros más pequeños del hogar, brindando un acompañamiento físico y emocional) aún con una edad avanzada, no obstante, la modalidad virtual genera facilidad en la realización del quehacer profesional, ya que, la persona no debe de desplazarse hacia otro lugar lo cual implica un desgaste físico y económico, de igual manera en época de confinamiento siendo ésta una de las poblaciones más vulnerables debido a la edad, poder comunicarse con otras personas sin el peligro de contraer el virus genera; a los adultos mayores, la posibilidad de mantenerse motivados, ocupados en una actividad profesional que genera un ingreso económico y en comunicación con otras personas cual incide positivamente en su salud mental, a pesar del aislamiento físico.

Con respecto a la población que prefirió no especificar su sexo/género, el grueso de su población se encuentra contenido en la edad de 20 a 30 años, situación que podría estar relacionada con los cambios sociales que vienen asociados a la inclusión de grupos centroamericanos históricamente excluidos de espacios profesionales debido a su Orientación Sexual y/o Identidad de Género.

Figura 5. Conformación del hogar del equipo internacional en modalidad virtual de Academia Europea

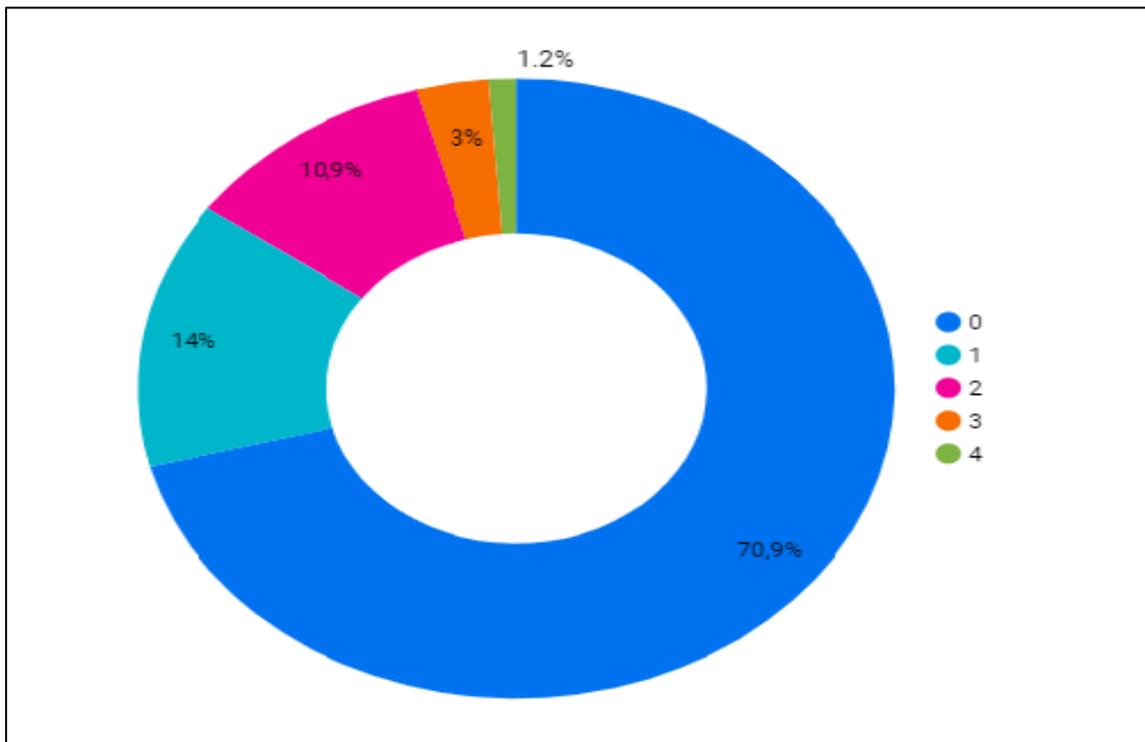


Fuente. Elaboración propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21

El 37.6% de la población vive en un hogar nuclear, posteriormente se observa que el 19% cohabita con su familia extendida lo cual implica la convivencia de tres o más generaciones, más de una familiar nuclear y parientes cercanos o lejanos. El 18.6% vive en un hogar horizontal con hermanos o parientes y el 15.5% es parte de un hogar monoparental por otra parte el 9.3% se encuentra viviendo solo.

La predominancia de la composición de la familia nuclear en la población de Academia Europea del área virtual en Centroamérica puede inferirse, que se debe a la cultura religiosa y a las enseñanzas que emanan de ella. La tradición cristiana representa al 88% de la población Centroamericana (católicos 69%, protestantes 19%,) según el Pew Research Center (2014). Es una de las razones que tienen más peso en la visión y concepción tanto de la familia como de los estilos de vida que son definidas por la interpretación y educación en la fe de dicha población. Sin embargo, la ideación del servicio y sumisión de la mujer hacia el hombre tiene mucho que ver con una fusión entre la cultura y la religión, ya que, la tradición tiene un gran peso en el esquema de roles de género, es decir, las tareas que se asumen los hombres y las mujeres tienen que realizar por el hecho de pertenecer a uno u a otro sexo/género.

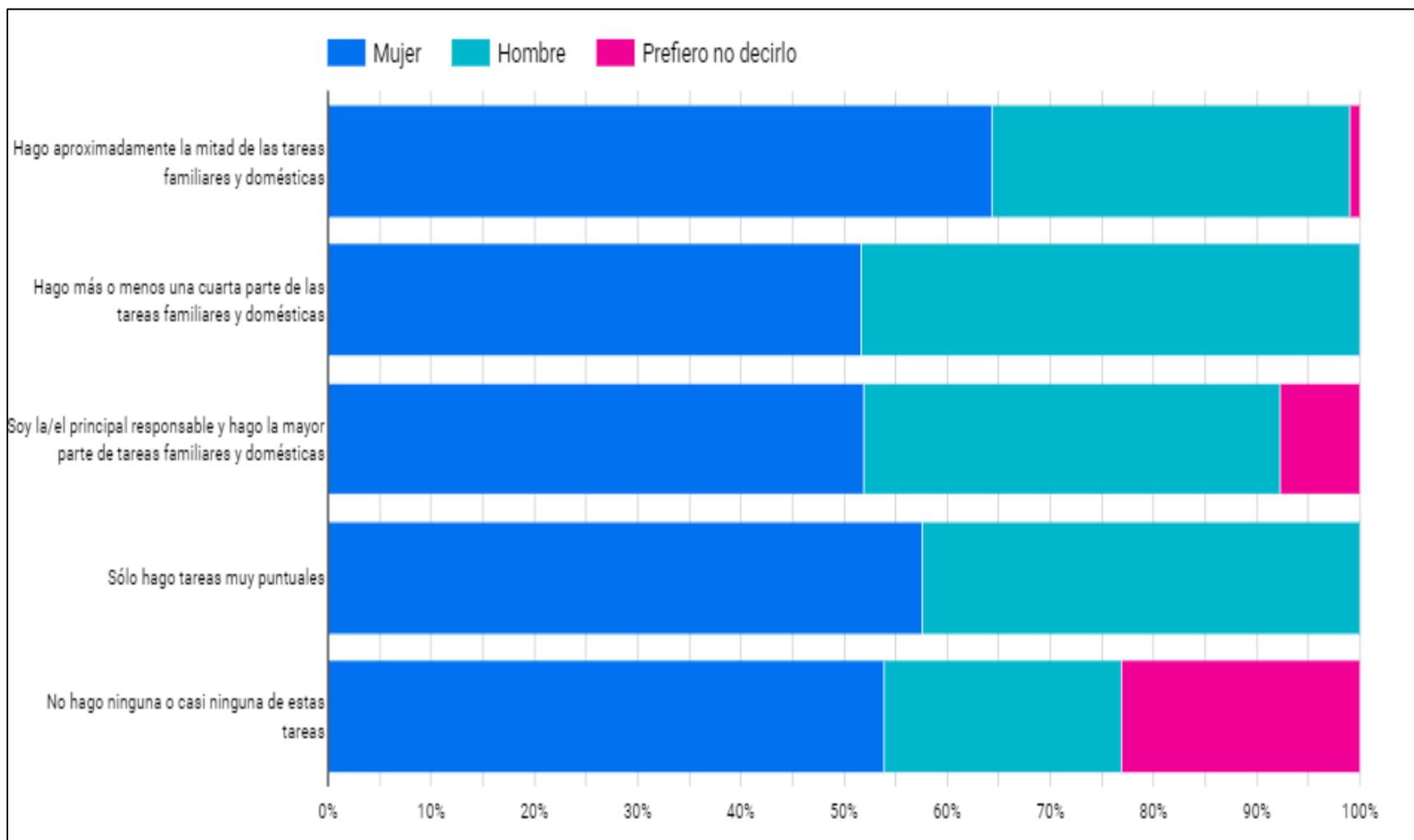
Figura 6. Cantidad de hijos por familia del equipo internacional en modalidad virtual de Academia Europea



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Debido a que el 60% segmento de colaboradores de modalidad virtual tienen entre 20 y 30 años se considera que esta es una variable determinante tanto en la cantidad de hijos como en la elección de tener familia, ya que, el enfoque sobre la conformación de un grupo familiar es cambiante y en la actualidad muchos factores socioeconómicos (evolución del rol de la mujer, ya que, hay mayor inclusión en espacios educativos y profesionales, pocas oportunidades laborales y bajos ingresos salariales, maduración tardía en las nuevas generaciones, entre otros) inciden directamente en la decisión de formalizar relaciones y tener hijos. Es por esa razón que se infiere que el 70.9% de encuestados no tienen hijos. El 14% tienen 1 hijo en contraste con el 10.9% que tienen 2 hijos, posteriormente se observa al 3% con 3 hijos y el 1.2% con 4 o más hijos.

Figura 7. Repartición de tareas en el hogar de equipo virtual internacional de Academia Europea.



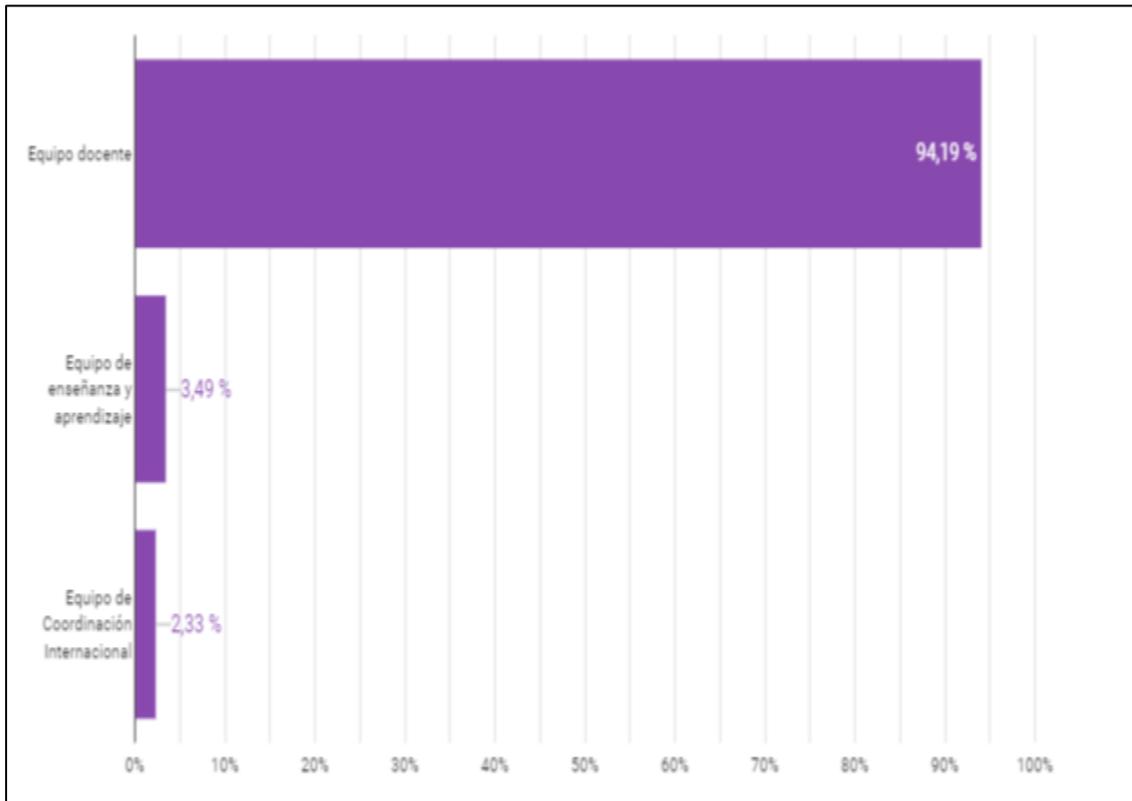
Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Con respecto a la realización de las tareas del hogar se observa que el 65% de la población femenina realiza la mitad de las tareas familiares y/o domésticas en contraste con el 28% de población masculina y el 7% del segmento que prefirió no especificar su sexo/género. En relación con la segunda pregunta en la cual se especifica la realización de una cuarta parte de las tareas domésticas el 53% coincide con las mujeres por el contrario los hombres se identifican con el 47%. El 53% de la población que realiza todas las tareas domésticas corresponde al grupo femenino, el segmento masculino se percibe con el 40% y la población que no especifica sexo/género contiene al 7%.

Con los porcentajes anteriores se observa la predominancia de las mujeres en la realización de tareas domésticas a pesar de mantener una labor profesional y aportar económicamente al hogar. Esto se debe al aprendizaje de roles muy arraigados en la cultura latina, en la cual, la mujer se debe al hogar y es su obligación y/o responsabilidad de mantener el hogar funcionando, se le asigna también el rol de cuidadora de adultos mayores, de familiares con enfermedades crónicas, etc. a pesar de que esto implique el desgaste físico y emocional debido a la doble presencia o también denominada doble jornada mencionada en la teoría, en la cual se desempeñan dos labores diferentes que implican trabajo por parte del individuo.

Ante dicha situación, es evidente que la teoría sustenta los resultados obtenidos a través del instrumento de investigación, en el cual se observa la desigualdad de géneros en cuanto a la repartición justa de las labores domésticas entre hombres y mujeres que se encuentran en edad productiva y que aportan económicamente al hogar. Es indudable que lo social tiene un profundo impacto en el individuo y en su círculo familiar en una relación simbiótica e indivisible.

Figura 8. Departamento de trabajo al que pertenecen las personas que participaron en la prueba CoPsoQ21.

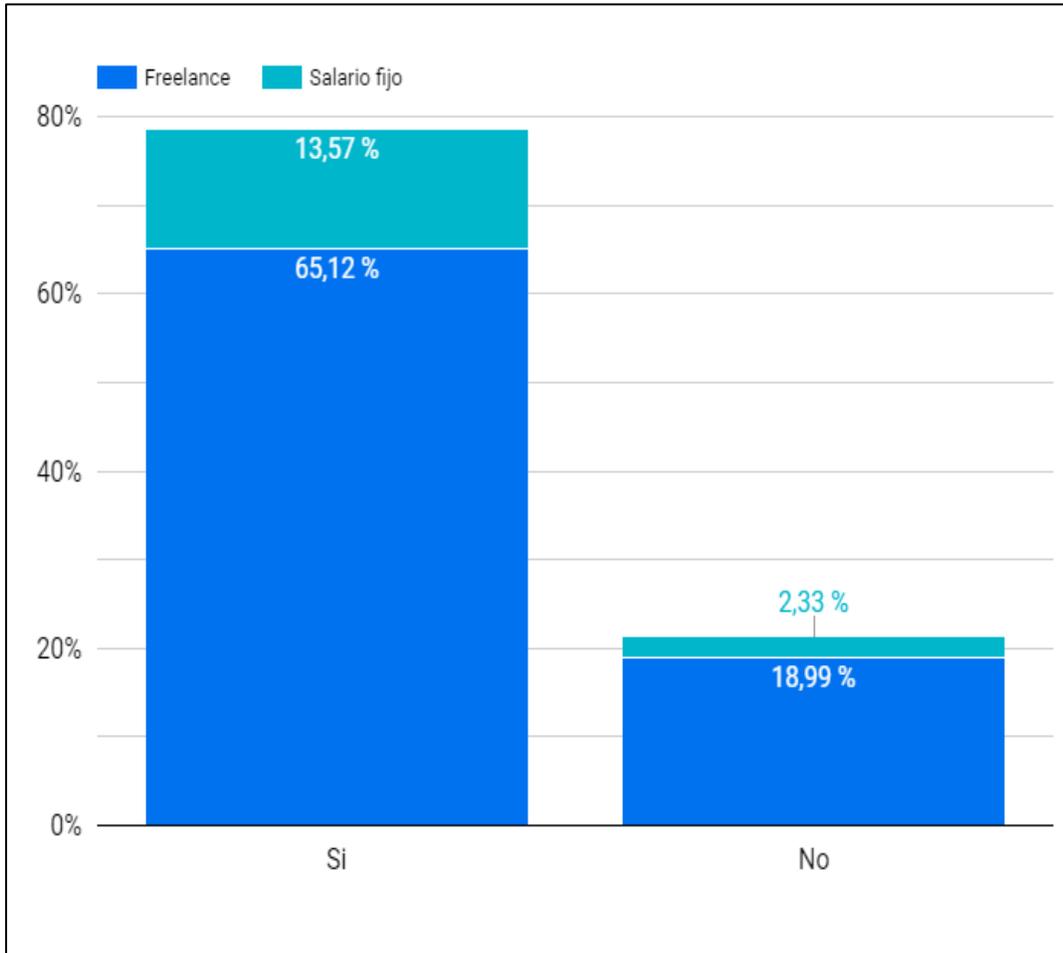


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

El equipo docente representa el 94.19% de la población que accedió a tomar la prueba, en segundo lugar, se encuentra enseñanza y aprendizaje, con el 2.33% se observa al equipo de coordinación internacional. Dichos porcentajes se corresponden con la información obtenida sobre la cantidad de personal por departamento siendo el equipo de docentes más extenso que el del staff que les entrena, dirige y coordina. Debido a que ambas poblaciones (tanto docentes como staff) componen al segmento virtual, el instrumento de evaluación CoPsoQ21 requería en sus criterios de aplicación que se tomara en cuenta a todo el universo que componía dicho departamento incluyendo a jefaturas.

1.2 Resultados de apartado psicosocial de Prueba CoPsoQ21

Figura 9. Relación entre personal que se encontraba laborando en tiempo de confinamiento bajo la columna Si y la población que no se encontraba laborando para la academia en tiempo de confinamiento bajo la columna No, de igual manera se observa el tipo de relación laboral que ostentan con Academia Europea.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

El gráfico anterior proviene de la pregunta que separaba a la población en dos vertientes, la primera era la población que sí cumplía con los criterios de estudio por lo cual era apta para avanzar en la prueba hacia las siguientes preguntas, al contrario, con la población que no cumplía con el criterio de haber

estado contratado durante el tiempo de confinamiento para quienes únicamente se abría la pregunta sobre el tipo de relación laboral que poseen con Academia Europea, ya sea, la de contrato formal o de servicio profesional informal o freelance . La intención era la de comparar el tipo de relación laboral que tienen con la empresa ambos grupos. De la población que ya se encontraba laborando durante el tiempo de confinamiento el 65.12% mantiene una relación informal con la empresa, bajo la figura de freelance o servicios profesionales, contra el 13.57% que sí tiene una relación contractual y recibe salario fijo.

La población que no se encontraba trabajando durante el confinamiento, manifiesta una mayoría en el personal que tiene una relación informal con la empresa a través del 18.99% en contraste con el 2.33% que sí tiene una relación contractual y recibe salario fijo. Es importante mencionar que cuando inició el confinamiento y ante la necesidad de recrear y diversificar al negocio la empresa creó la figura de la relación informal con los docentes, ya que, se desconocía el impacto que las clases virtuales tendrían en los diversos países, cuando se evidenció el éxito del programa y de la relación patronal bajo esas características Academia Europea toma la decisión de continuar la captación de personal por medio de plataformas de empleabilidad a nivel internacional manteniendo dicho patrón.

Con respecto a la figura 10, se observa el personal que labora tanto en sábado como domingo, el 61.63% de la población trabaja 3 o más sábados al mes, el 32.7% ningún sábado, con respecto a la clasificación de algún sábado excepcionalmente se observa al 4.06%, un sábado al mes el 0.78% al igual que el grupo que se identifica con la realización de sus labores. En cuanto al domingo el 80.62% no ejerce su labor profesional dicho día, sin embargo, el 12.4% de la población menciona que trabaja 3 o más domingos al mes, por otra parte, el 6.2% menciona que algún domingo excepcionalmente tiene que trabajar

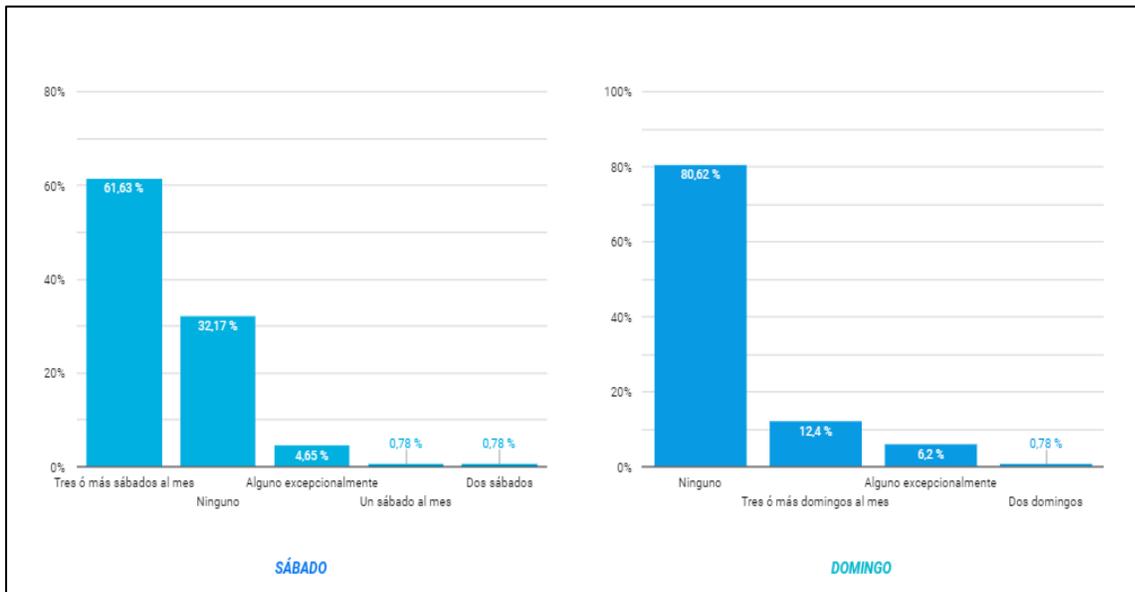
al contrario del 0.78% que especifica que dos domingos al mes deben de laborar en modalidad virtual. Efectivamente el realizar labores profesionales implican un desgaste para el personal que ha tenido que realizar su ejercicio profesional de lunes a viernes de acuerdo con su horario establecido.

En relación con lo especificado anteriormente, la figura 11 profundiza en los horarios de labores de la población en modalidad virtual de Academia Europea. El personal que cumple con una jornada completa (12 horas para staff; según la legislación salvadoreña son 8 horas en horario diurno y 7 horas en horario nocturno para cumplir un total de 44 horas semanales) representa al 51.52% del equipo, al contrario del equipo que produce únicamente por la tarde con el 24.03% del total. Debido a la naturaleza de la actividad se requiere de personal que se encuentre dispuesto a rotar en sus horarios debido a la alta demanda de las clases o por el absentismo de los compañeros, dicho grupo se corresponde con el 17.05% del equipo de docentes únicamente, ya que, tanto el grupo de coordinación internacional como el de enseñanza y aprendizaje poseen itinerarios fijos que no pueden alterarse debido a la naturaleza de sus ocupaciones. Por otra parte, únicamente el 7.36% labora exclusivamente en turnos matutinos.

La necesidad de sana dispersión, descanso y un balance entre lo laboral y personal es la base para el rendimiento alto y el bienestar de los colaboradores, como profundiza la teoría en el apartado de psicosociales por Gil Monte (1999), el agotamiento o burnout surge de la sobre demanda laboral en contraste con los tiempos de descanso y la percepción de desarrollo humano. Es por dicha razón que surge la importancia de analizar el tema del fin de semana y los horarios, ya que, la sobresaturación de trabajo y la centralización de este en pocas personas va en detrimento de la calidad de vida. Por ejemplo 10 personas forman parte del staff de coordinación, ellas monitorean a 284 docentes, en

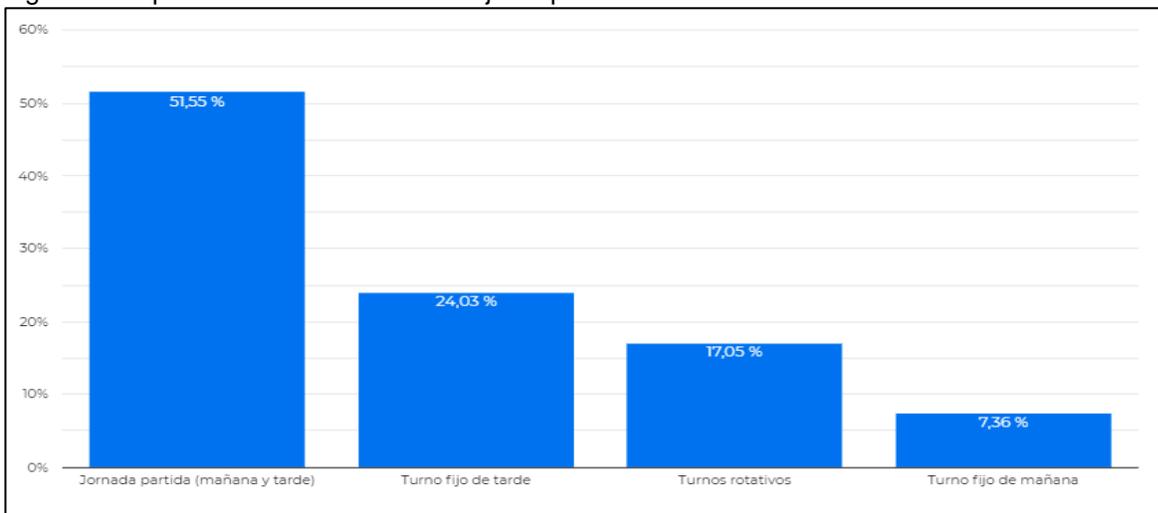
2,400 clases diarias con 16 horarios en clases regulares grupales más las clases privadas, habría que profundizar en la calidad de tiempo que tienen para dedicar a sus familias, al descanso y a actividades de dispersión que generen un sano equilibrio entre vida profesional y personal.

Figura 10. Personal de Academia Europea en modalidad virtual que laboran sábado y domingo.



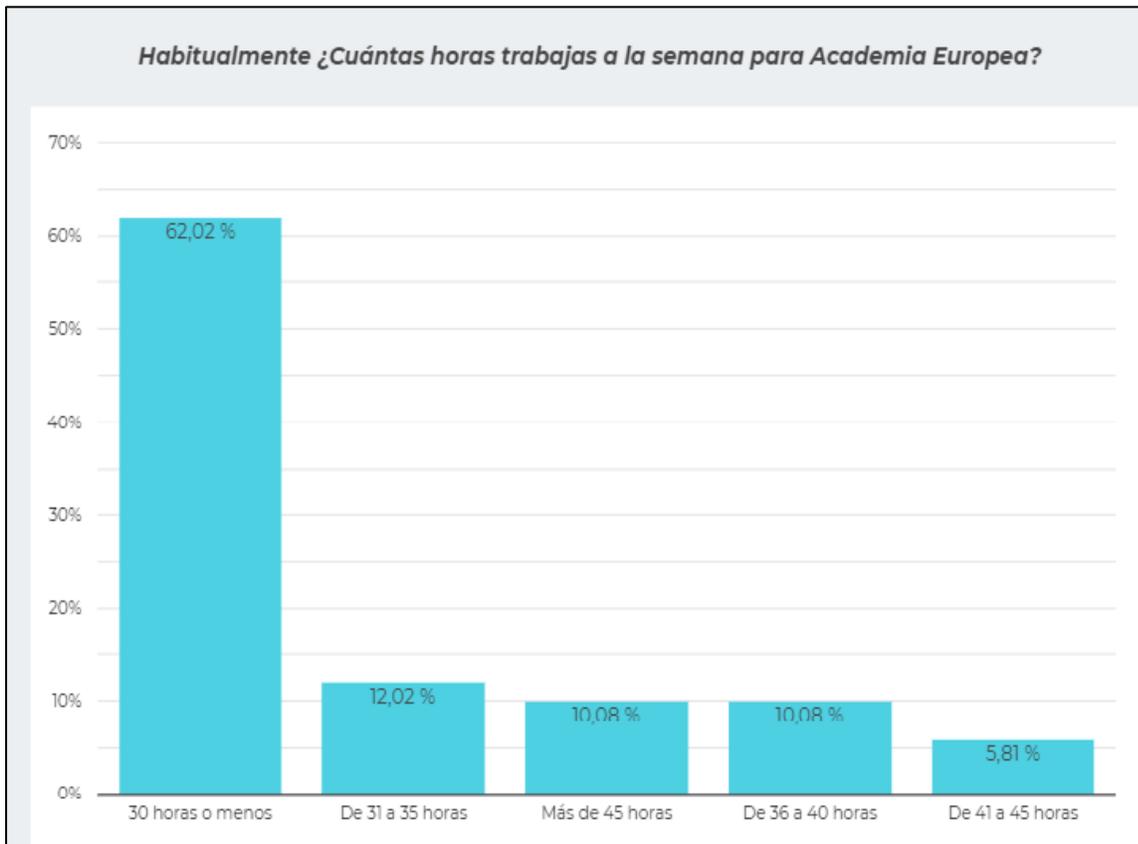
Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21

Figura 11. Tipificación de turnos de trabajo de personal de modalidad virtual.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Figura 12. Cantidad de horas que el personal de Academia Europea en modalidad virtual



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

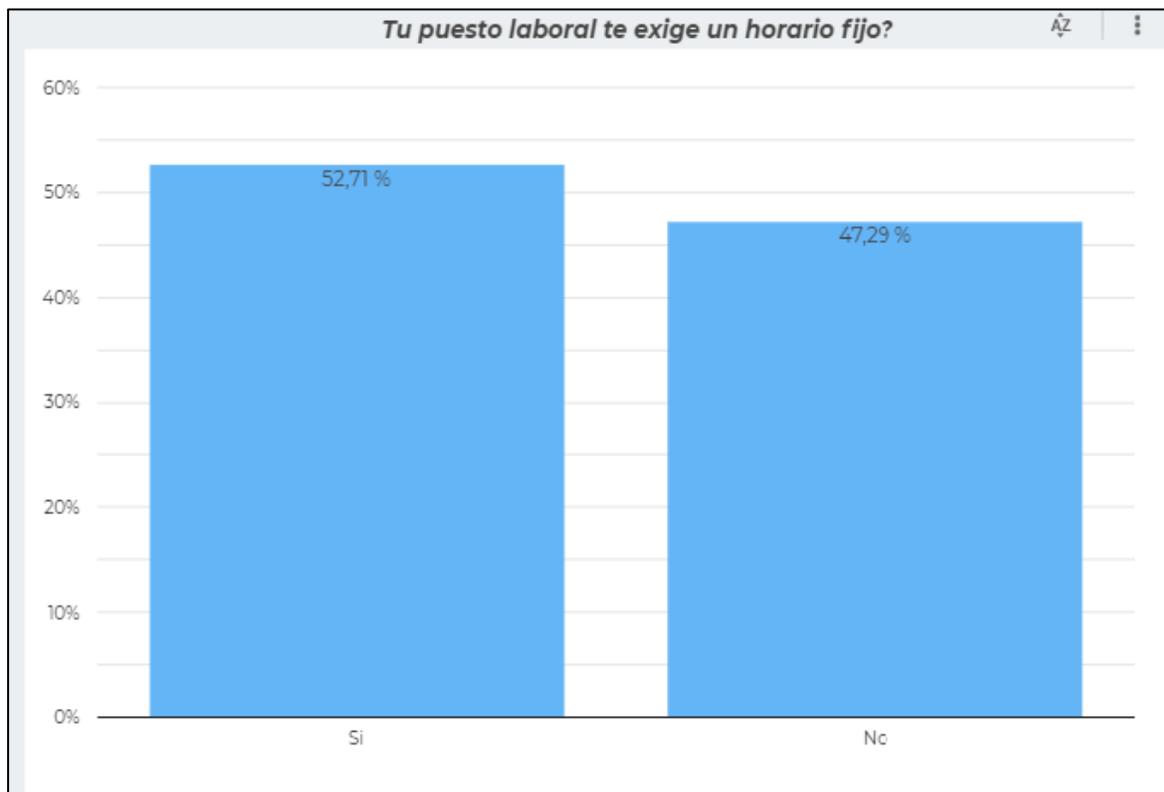
Con respecto a la cantidad de horas que labora el equipo en modalidad virtual se observa que el 62.02% hace un total de 30 horas o menos a la semana (no se toma en cuenta el tiempo que les toma la preparación de contenido para impartir clases), en contraste con el 12.02% que dedica de 31 a 35 horas a sus labores en Academia Europea. Por su parte la población que labora más de 40 horas representa al 15.89% del total de la población. De igual manera con el fin de aumentar sus ingresos un 25% del personal docente ha solicitado más horas de las 8 diarias que normalmente les son asignadas. Ciertamente la situación económica es apremiante en la mayor parte de la población centroamericana como se ha evidenciado en la teoría, y dicha característica se ve reflejada en la

cantidad de horas que el personal está dispuesto a trabajar con el fin de generar mayores ingresos.

El componente sociopolítico alcanza al individuo en su estructura básica que es la familia, esta relación es continua y las consecuencias económicas, sociales y políticas inciden de manera directa o indirecta en las personas. Es por esa razón que era importante hacer una evaluación de lo social durante el confinamiento, ya que, esto ha permeado todo el tejido social al cual se pertenece individualmente.

Figura 13.

Exigencias del puesto de trabajo, sobre horarios de trabajo para personal que conforma la modalidad virtual de Academia Virtual.

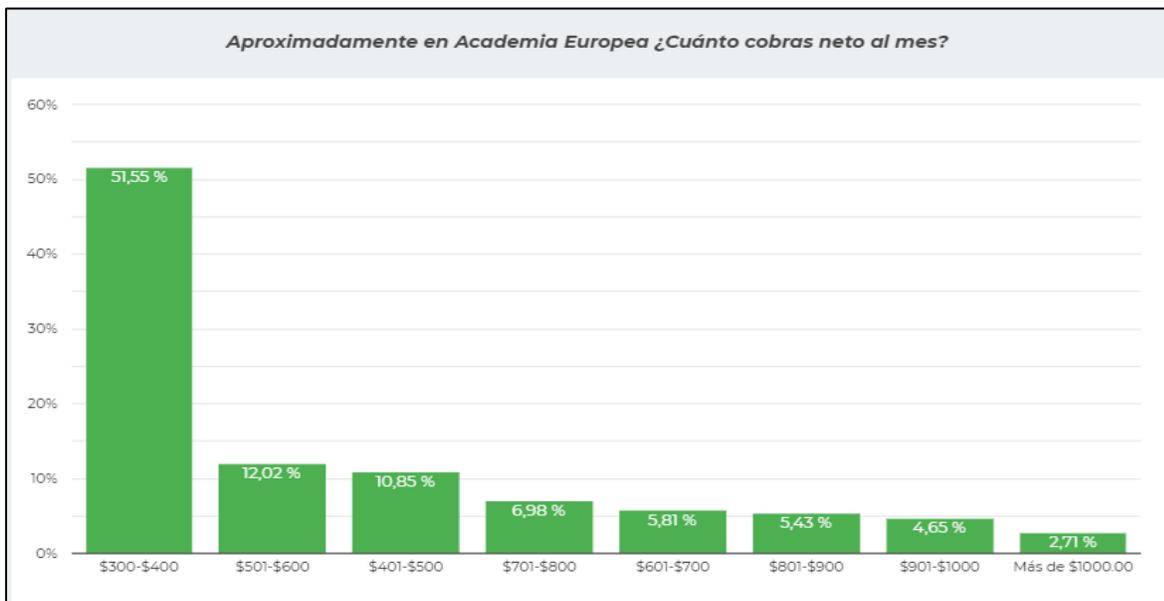


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Con respecto al horario fijo el 52.71% de la población se desempeña en esa rúbrica y el 47.29% especifica que sus horas de clases pueden variar manteniéndose en el horario de accesibilidad para el personal docente.

La figura 14 se encuentra relacionada con la figura 13, ya que en el personal docente el salario no es fijo, sino que depende de la cantidad de horas clase que brinden, por dicha razón es necesario realizar el análisis en conjunción con el gráfico anterior. En relación con el salario del personal en modalidad virtual se observa que el 51.55% perciben entre \$300-\$400 al mes lo cual coincide con que el 62.02% de la población labora menos de 30 horas a la semana dichas horas dependen de la disponibilidad de tiempo que el docente proporciona al equipo de enseñanza y aprendizaje a la hora de la creación de horarios. A medida que aumenta el porcentaje salarial se evidencia una adición de horas, el 12.02% adquiere entre \$500-\$600 mensualmente, el 6.98% entre \$701-\$800. Se observa la reducción en la frecuencia a medida del crecimiento salarial, únicamente el 2.71% obtiene más de \$1000, de ingreso mensual.

Figura 14. Salario que cobra al mes personal de Academia Europea que conforma al área de modalidad virtual.

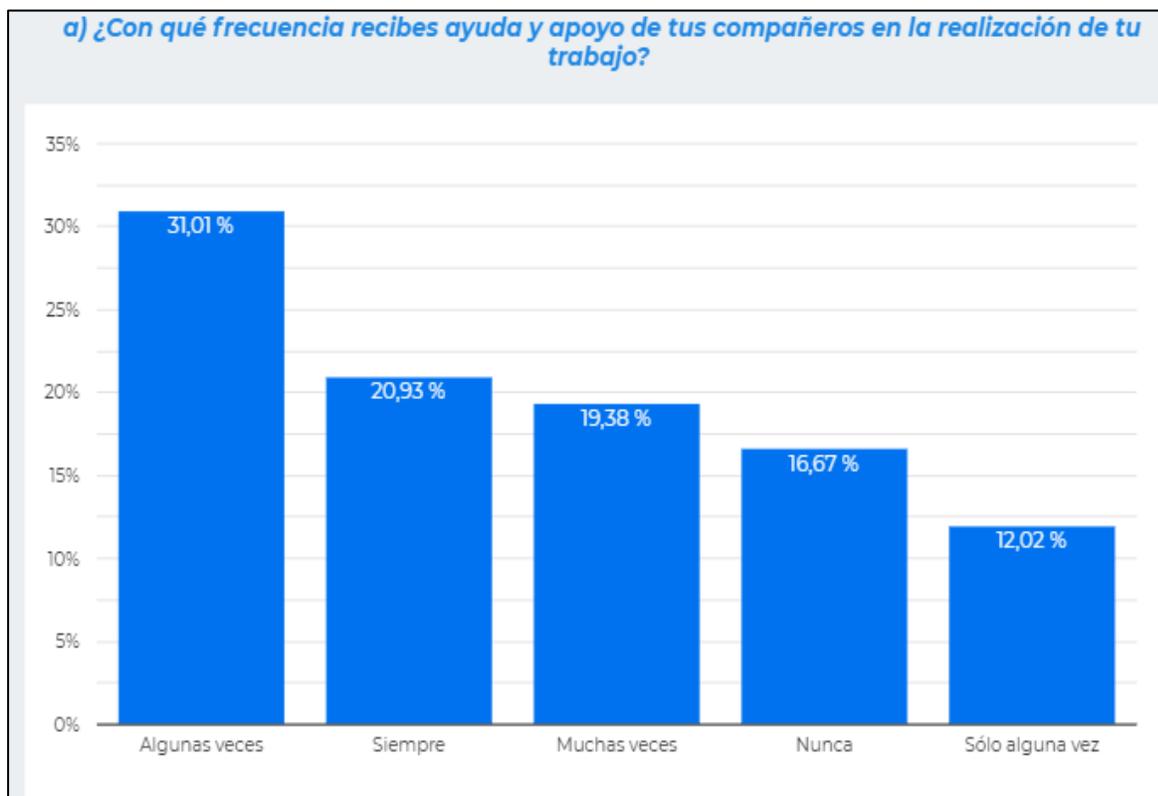


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

De igual forma, como es un equipo internacional, el pago de días festivos depende de la ubicación del maestro, el mismo debe de comunicarse con el departamento de coordinación y hacer saber que dicha fecha es fiesta nacional y parte de la legislación de días libres con pago, en dado caso la disponibilidad no permita darle el tiempo por ley, se le ofrece el pago doble de las horas que labora en esa fecha.

Figura 15.

Gráfico sobre la ayuda percibida de parte de compañeros del trabajo.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

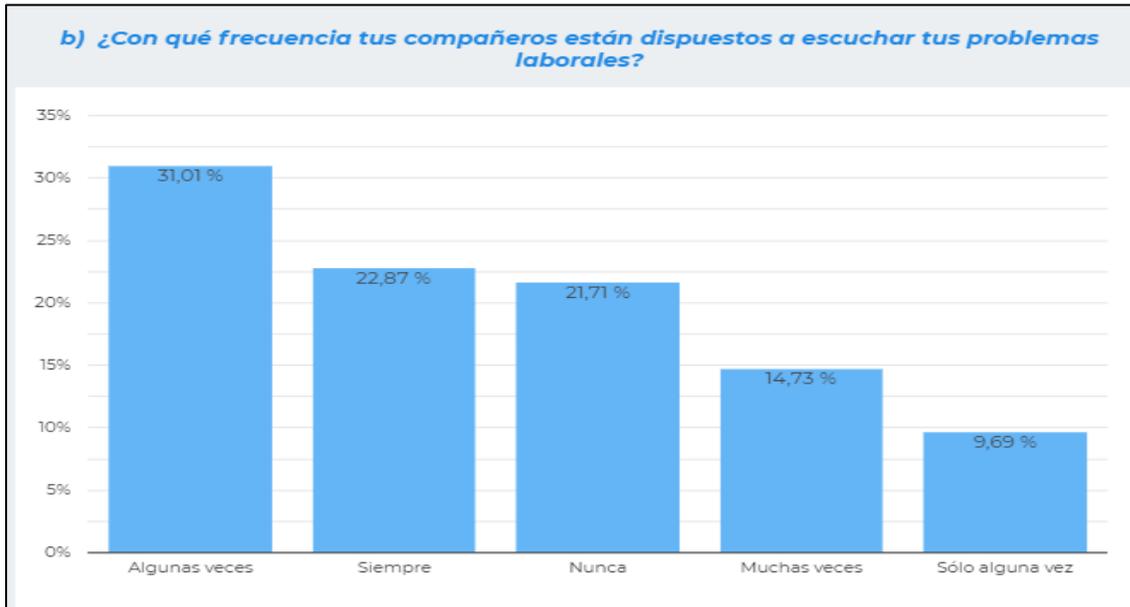
En la figura 15, se observa que el 31.01% de la población en modalidad virtual percibe que algunas veces recibe ayuda y/o apoyo de sus pares en la realización del trabajo, el 20.93% considera que siempre y el 19.38% indica muchas veces, por otra parte, el 16.67% apunta que nunca, por su parte el

12.02% apunta que solo alguna vez ha sido receptor de ayuda. Dicha puntuación puede estar relacionada con la falta de vinculación y socialización por parte del personal docente con sus pares, ya que, su labor se limita a dar clases y no existe mayor relación e intercambio de experiencias entre ellos, evidentemente dichas características afectan en la percepción de pertenencia a la empresa, en la cohesión del departamento y en la vivencia del compromiso hacia la tarea.

Los factores externos manifestados anteriormente intervienen directamente en la vivencia motivacional de la tarea que desempeñan los colaboradores, la vivencia del aislamiento a nivel laboral debido a un enfoque meramente mercantilista y no humano de la tarea profesional genera absentismo, baja calidad en la labor y alta rotación del personal.

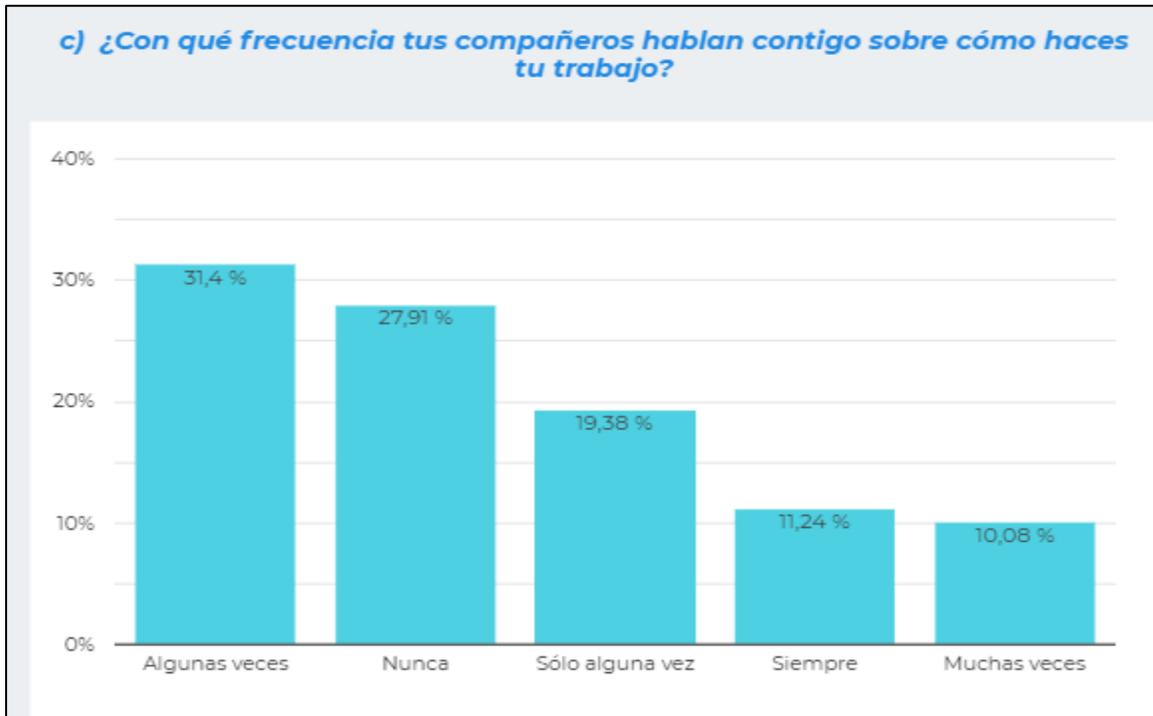
En ese sentido, se observa en la figura 16, la frecuencia con la que los pares están dispuestos a escuchar los problemas laborales, la mayor parte de la población, con el 31% indica que algunas veces se ha dado dicha experiencia, el 22.87 % sugiere que siempre ha percibido una actitud de apertura, el 21.71% menciona que nunca se ha sentido escuchado, lo cual, tiene un gran peso ya que no hay diferencia significativa con el segmento que advierte lo contrario. Es importante analizar dicho fenómeno y las razones por las cuales se observa esa característica. Por dicha razón se ha realizado la recomendación de generar grupos focales para profundizar en dicha temática.

Figura 16. Gráfico sobre actitud solidaria y de escucha por parte de compañeros del trabajo.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Figura 17. Retroalimentación sobre calidad o procedimientos al ejecutar su quehacer profesional.

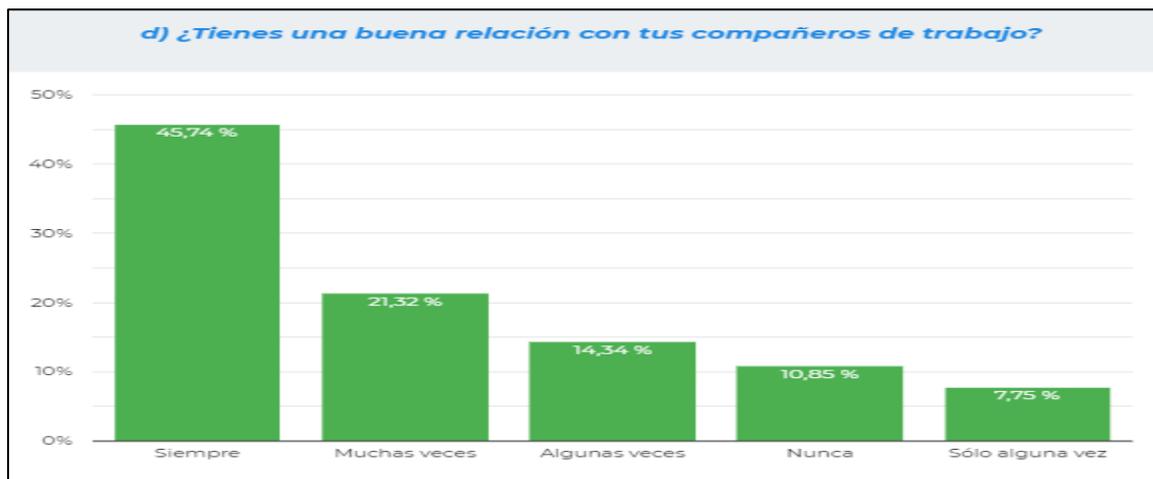


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Con respecto a retroalimentación por parte de compañeros de trabajo o el compartir experiencias entre pares, únicamente el 11.24% de la población menciona que siempre realiza dicha actividad y el 10.08% indica que muchas veces ha hablado con sus compañeros sobre la forma en que se realiza el trabajo. Por otra parte, el 31.4% apunta a que solo algunas veces ha experimentado dicha socialización, en otro sentido el 27.91% advierte que nunca ha socializado en ese sentido con sus compañeros. Se considera que una de las grandes limitantes del quehacer virtual es la vivencia presencial de valores como el compañerismo, la solidaridad, la escucha activa y el crecimiento mutuo, ya que, la socialización se ve limitada por la plataforma digital a través de la cual brindan un servicio determinado.

A pesar de la baja puntuación expresada en las figuras anteriores, el 45.74% de la población en modalidad virtual señala que tiene una buena relación con sus compañeros, mientras que el 21.32% denota el calificativo de muchas veces, con el 14.34% se observa que algunas veces el personal ha percibido una buena relación con sus pares en comparación con un 10.85% que representa al personal que dice nunca haber vivenciado eso.

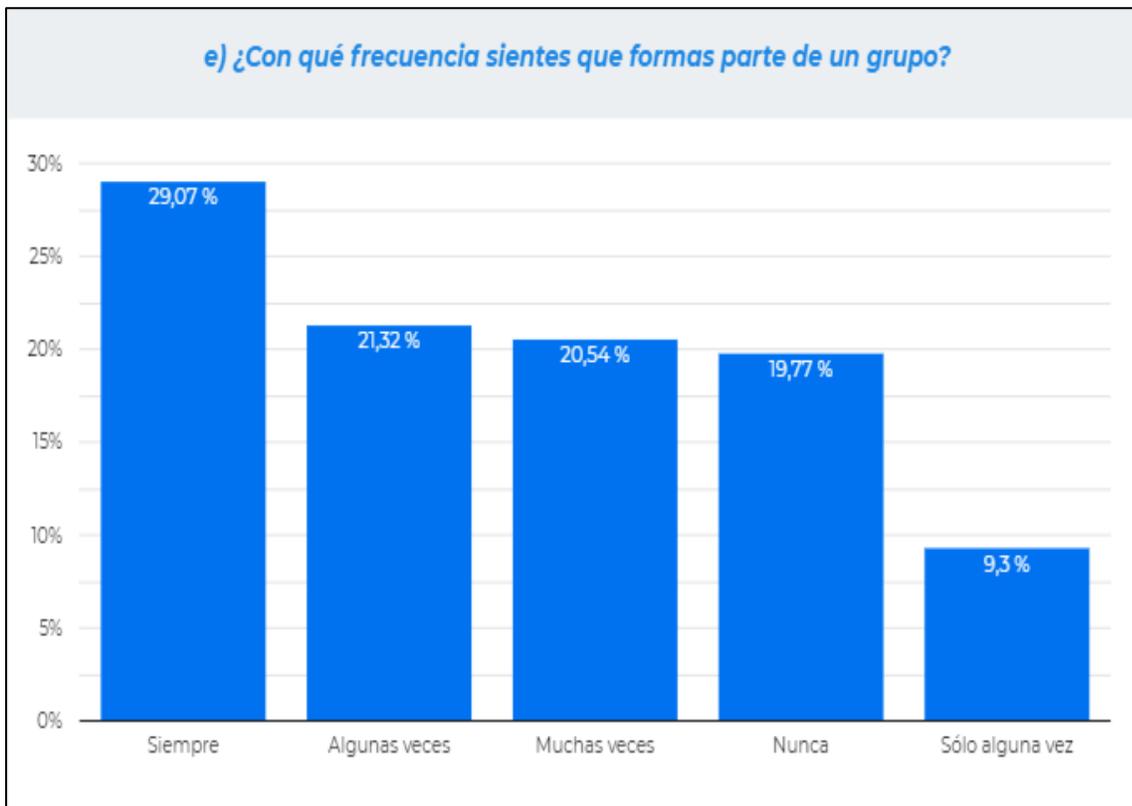
Figura 18. Percepción sobre calidad de relaciones sociales entre compañeros.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Con respecto a la percepción de pertenencia al equipo evidenciada en la figura 19, se observa que el 29.07% de la población se siente parte de un grupo de trabajo, 21.32% menciona que algunas veces percibe pertinencia y el 20.54% denota que muchas veces siente ser parte de un equipo, por otra parte, el 19.77% establece que nunca ha sido tomado en cuenta y el 9.3% explica que solo alguna vez. Dicha percepción puede estar vinculada con el tiempo que tiene la persona de pertenecer a la empresa, la estabilidad laboral que la empresa le ha brindado y la gestión que ha desempeñado el staff virtual con el fin de crear una experiencia agradable para los docentes en cada comunicación que establecen con ellos.

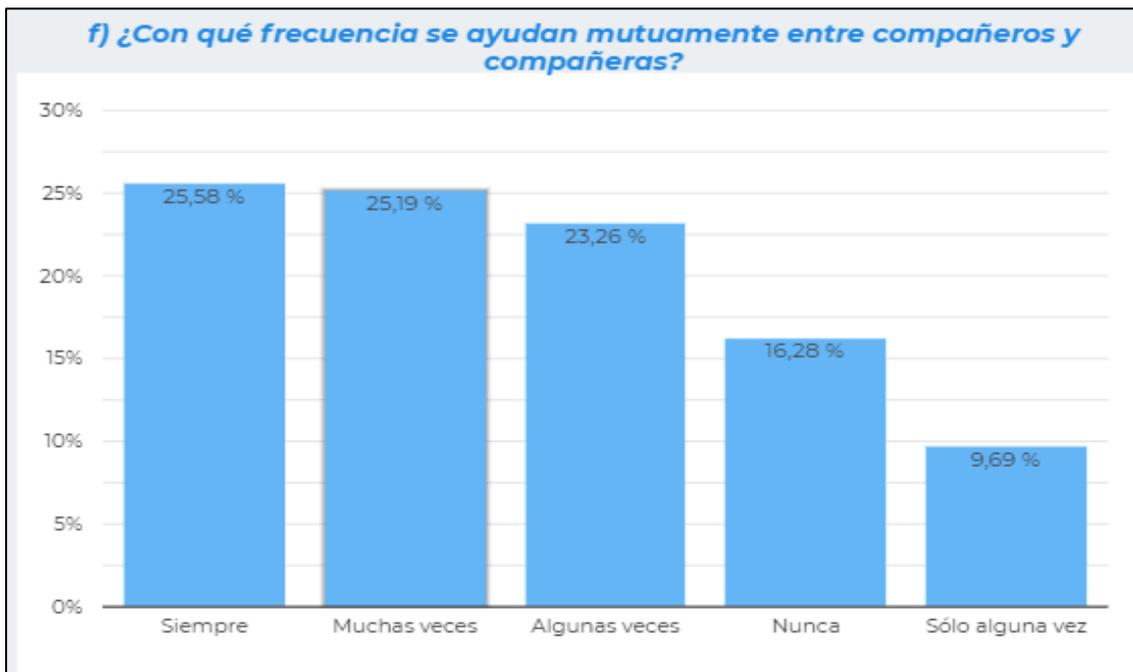
Figura 19. Percepción sobre pertenencia a grupo social a nivel laboral.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

La figura 20, especifica la percepción de solidaridad entre compañeros de trabajo ante la cual el 25.59% menciona que siempre se ayudan mutuamente, el 25.19% indica que muchas veces, por otra parte, el 23.26% establece que muchas veces ha percibido la sensación de solidaridad entre compañeros de trabajo y la población que representa el adjetivo nunca denota al 16.28%.

Figura 20. Percepción sobre solidaridad entre compañeros de trabajo.

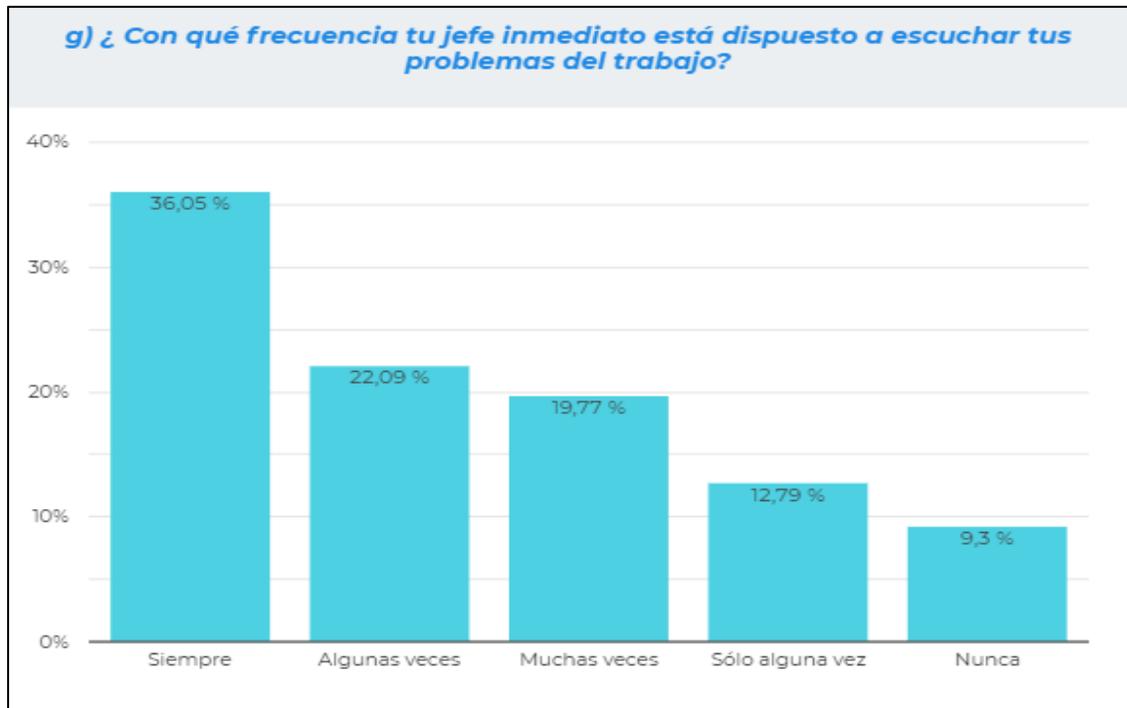


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

La figura 21, se refiere a la relación entre el colaborador y el jefe, a través de dicha pregunta se mide la percepción del subordinado sobre la disponibilidad del jefe en escuchar los problemas de trabajo del personal a su cargo, ante dicha interrogante el 36.06% advierte que siempre se siente escuchado, en contraste con el 22.09% que menciona que solo algunas veces percibe una actitud de escucha por parte de sus superiores, con un 19.07% se encuentra representado el grupo que percibe la categoría de muchas veces, con el adjetivo algunas veces se vincula al 12.79% de la población. Es importante mencionar que dicha

dimensión se encuentra relacionada con procesos de mejora continua, capacitación, retroalimentación y la confianza que genera la relación en el colaborador para experimentar un sentido de bienestar y de desarrollo en su quehacer.

Figura 21. Percepción sobre escucha por parte del colaborador hacia el jefe inmediato.

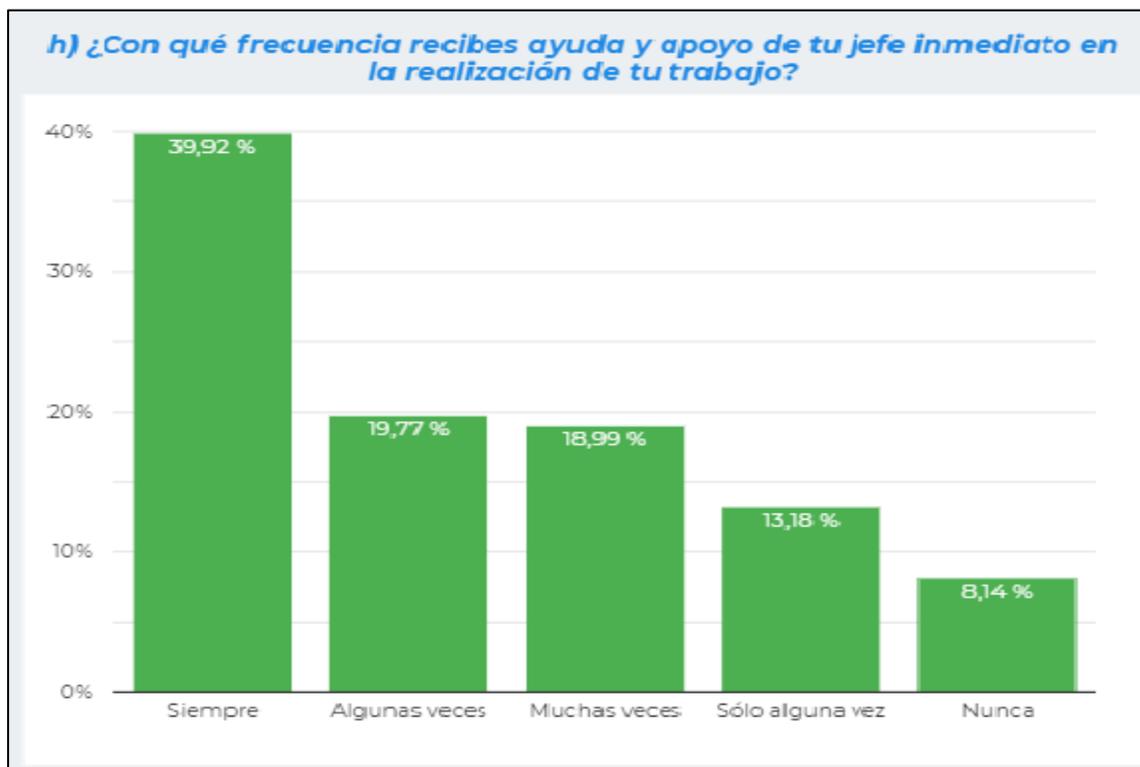


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

En la figura 22, se observa la percepción sobre recepción de ayuda y apoyo por parte del jefe inmediato en la realización del trabajo del colaborador el 39.92% indica que siempre recibe ayuda y apoyo por del jefe inmediato, lo cual se corresponde con el 36.05% de la población de colaboradores que experimentan la sensación de apertura por parte del jefe para siempre estar dispuesto a escuchar los problemas de trabajo. El 19.77% indica que algunas veces recibe ayuda y apoyo de su superior, por otra parte, el 18.99% representa al segmento que muchas veces percibe ese apoyo.

Es fundamental el éxito de la relación entre los colaboradores y jefes inmediatos, ya que, la sensación de aceptación, estima y motivación extrínseca aumenta el bienestar y el rendimiento del personal. Al mismo tiempo disminuye niveles de estrés, ansiedad, depresión y sensación de baja estima por parte de superiores, lo que, a su vez, implica mayor retención de personal y menos gasto en entrenamiento inicial, procesos de contratación y búsqueda de nuevos colaboradores.

Figura 22. Percepción sobre recepción de ayuda y apoyo por parte del jefe inmediato en la realización del trabajo del colaborador.



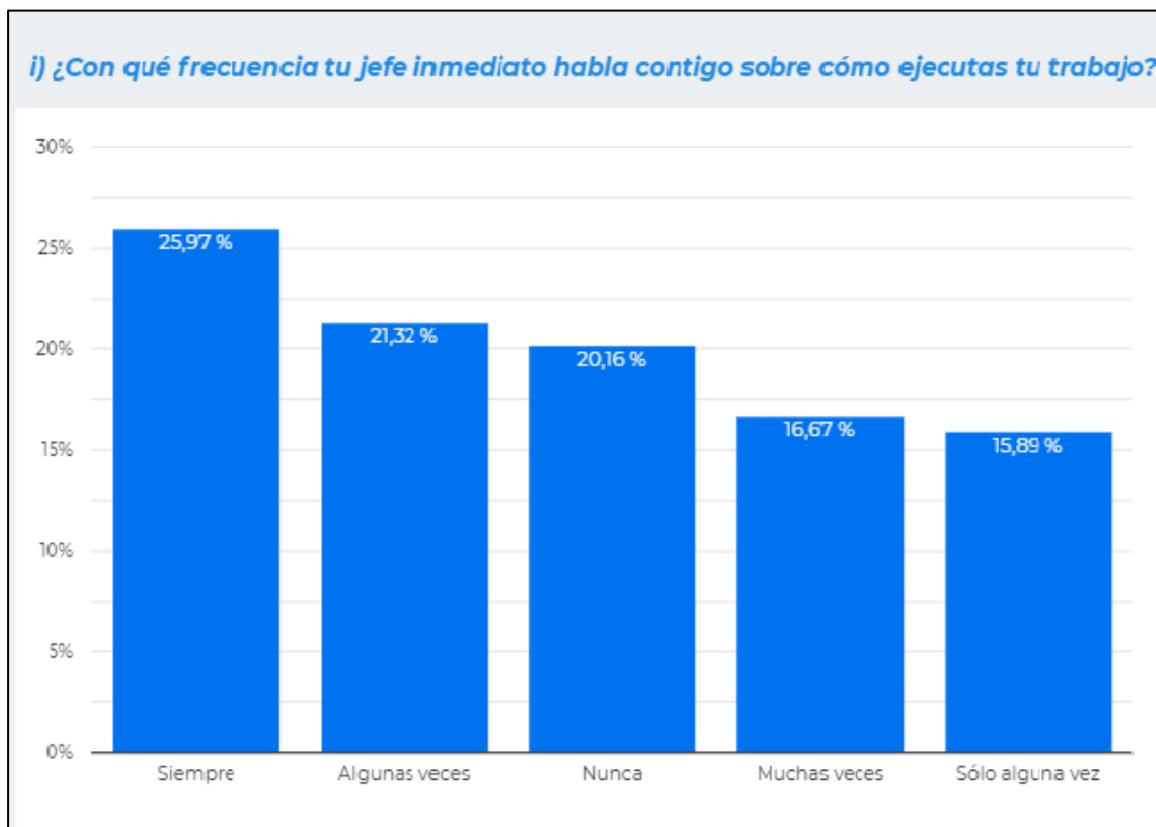
Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Por su parte la figura 23, se enfoca en la retroalimentación por parte del jefe inmediato sobre rendimiento, metodología de enseñanza, asistencia y puntualidad, uso del método establecido, entre otro. Ante lo cual el 25.97% revela que dicha orientación se da siempre, el 21.32% explicita que se da

algunas veces, el 20.16 indica que nunca, 16.67% muchas veces y el segmento con 15.89% revela que solo algunas veces.

La falta de dicha actividad va en detrimento de los docentes los cuales requieren de una retroalimentación activa que genere una mejora continua y establezca una relación de confianza con sus superiores. Al mismo tiempo la orientación y acercamiento hacia el personal permite generar planes de cierre de brecha con el objetivo de potenciar las habilidades de los colaboradores.

Figura 23. Cantidad de reuniones enfocadas en retroalimentación por parte de jefe inmediato dirigidas hacia subalternos.

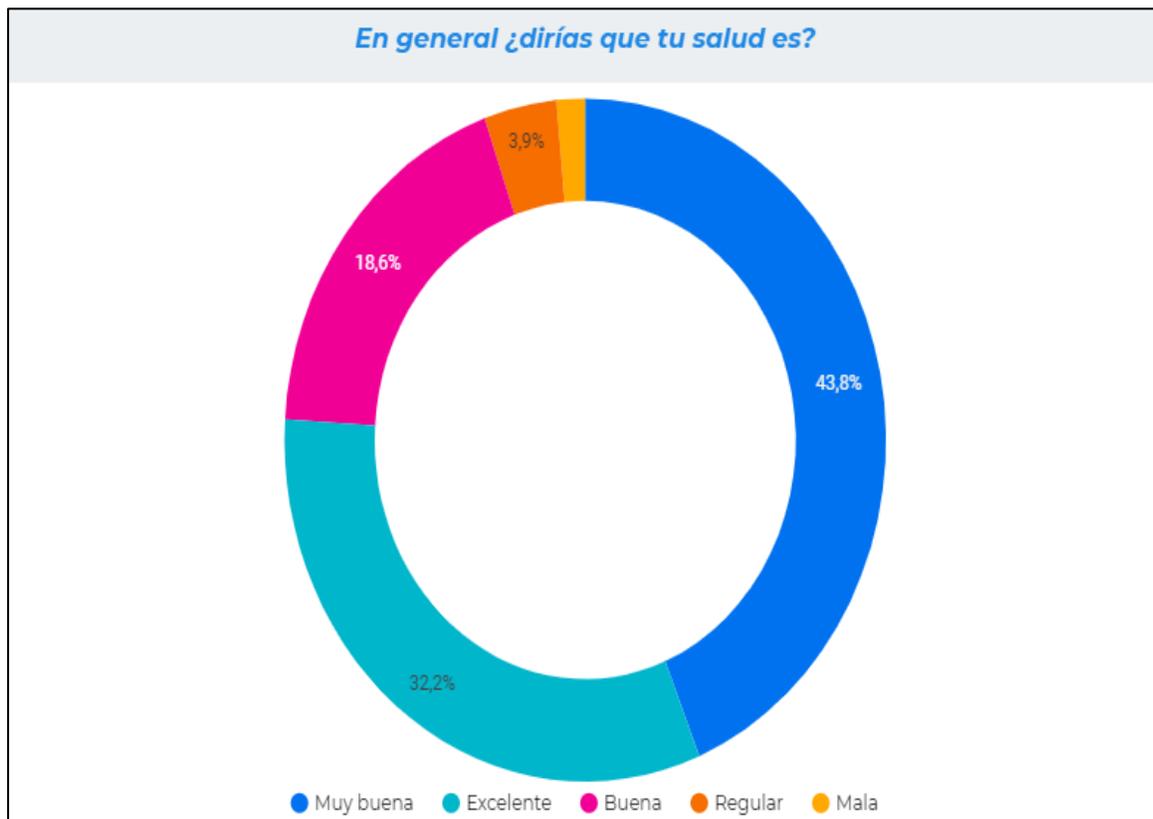


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

1.3 Cuestionario sobre Salud y Satisfacción.

El 43.8% del personal de modalidad virtual advierte que su estado de salud es muy bueno, el siguiente segmento con el 32.2% indica que es excelente, posteriormente se ubica el 18.6% que valora su salud como buena y el 3.9% que denota el estado de salud como regular. Es importante mencionar que la población en modalidad virtual es un segmento en edades productivas que entran en el apelativo de joven. Es por dicha razón que la evaluación en este rubro es bastante positiva, ya que, aún no hay muchos achaques por la edad.

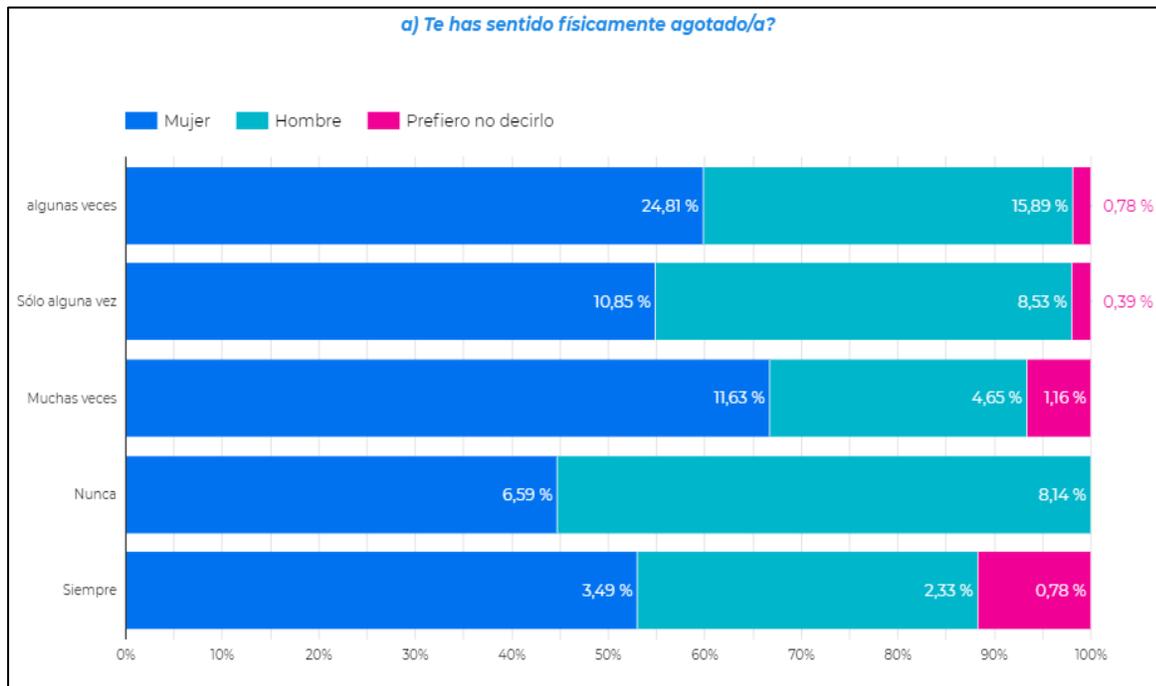
Figura 24. Percepción sobre calidad en el nivel de salud (en el más amplio sentido).



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

La figura 25 hace referencia a la sensación de agotamiento físico en el cual se ha dividido al personal según su sexo/género, y se observa que la población de mujeres es la que presenta mayores niveles en dicho factor, se considera está íntimamente relacionado a la doble presencia (trabajo profesional y doméstico) que experimenta dicho segmento. Si se observa detenidamente el gráfico, se puede apreciar comparativamente las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la vivencia del agotamiento físico, Además Se puede deber a la construcción social de la idea que si el hombre expresa malestar, cansancio, problemas de salud esto afecta la percepción que debe tener de fuerza por el hecho de ser hombre.

Figura 25. Pregunta que hace referencia al agotamiento por el personal de Academia Europea en modalidad virtual.

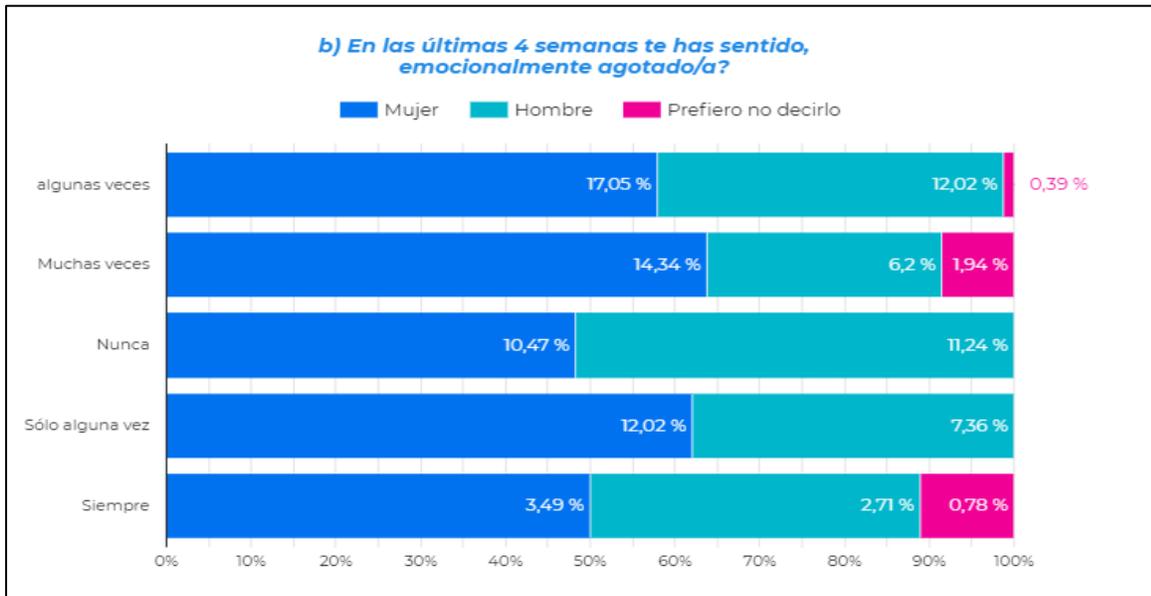


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Con respecto al agotamiento emocional se aprecia en la Figura 26 que de igual manera las mujeres representan al grupo con mayor nivel de agotamiento emocional, lo cual disminuye la calidad y eficacia en la respuesta que brinda dicho grupo a las exigencias de su entorno, disminuye su capacidad de adaptación y el nivel de rendimiento, motivación y asertividad en sus labores. Al igual que habría que valorar aspectos valorados en el marco teórico sobre actos de violencia intrafamiliar en donde la mujer es la principal receptora de dichos actos. Debido a que el instrumento de evaluación no mide dichos rasgos sociales, no habría que aventurarse a concluir en que el agotamiento emocional por parte del segmento poblacional de mujeres se encuentra relacionado con dichas acciones.

Podría considerarse que los bajos niveles en cuanto a la respuesta de los hombres ante estas preguntas pueden estar asociadas a la misma cultura que les ha impuesto el no hablar de sus sentimientos y emociones por motivos de machismo, ya que, eso sería atentar de cierta manera contra su masculinidad. Pero eso no implica que ellos no puedan experimentar agotamiento emocional y hartazgo ante ciertas circunstancias, ya sean, laborales o personales sino al contrario tienden a ocultar sus emociones por medio del consumo de alcohol, cigarrillo u otras drogas que les generan la sensación de desconexión de la realidad. Se observa claramente lo anterior en la teoría, ya que, se mencionan diversos estudios que profundizan en el suicidio masculino y la ingesta de drogas, socialmente las prácticas de estos hábitos autodestructivos se han normalizado entre los hombres, incluso hacen alusión a su masculinidad.

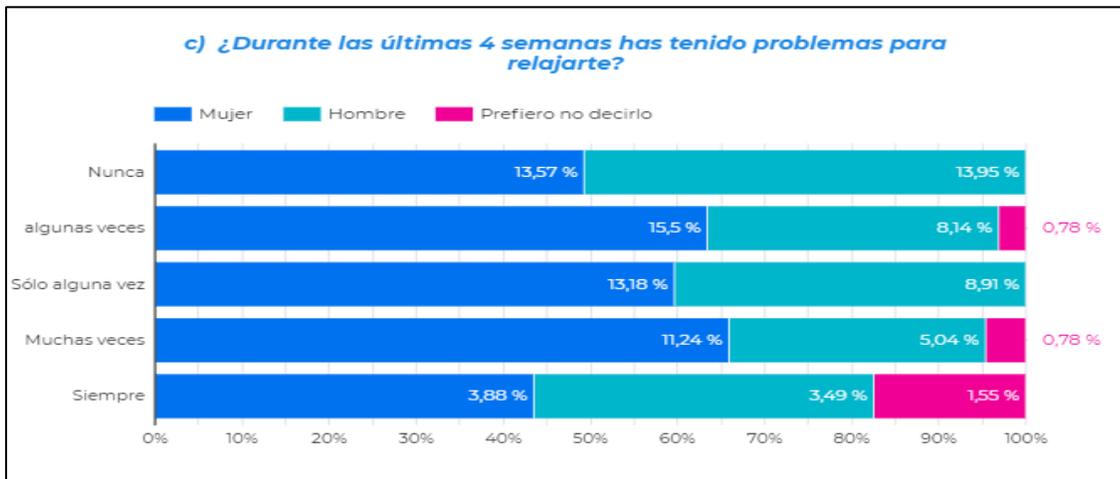
Figura 26. Representación gráfica sobre agotamiento emocional de la población en modalidad virtual según su sexo.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

Figura 27.

Representación gráfica sobre dificultad para relajarse de la población de modalidad virtual de Academia Europea.

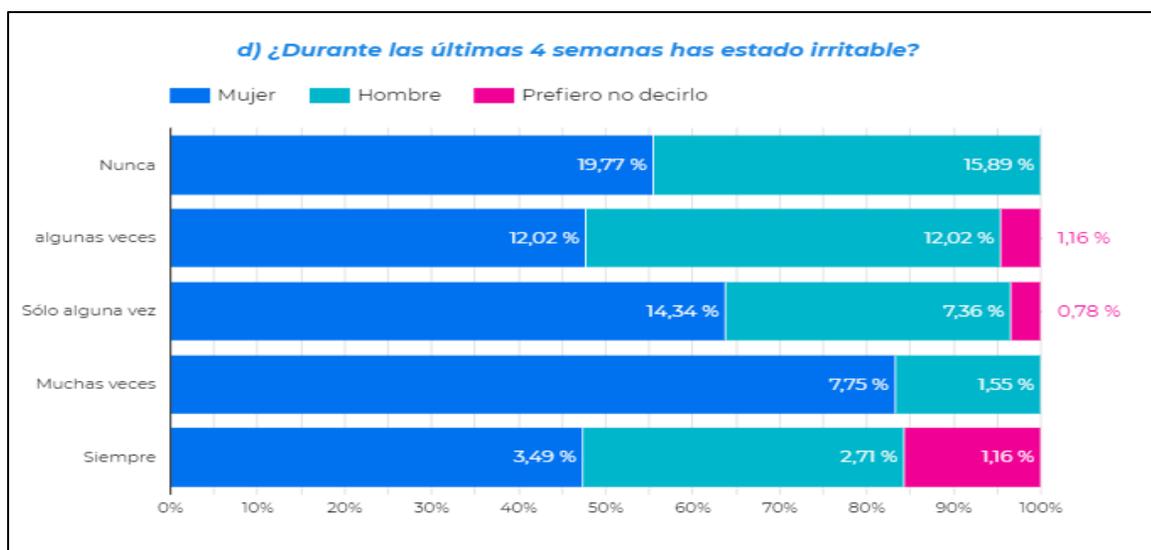


Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21

En la figura 27 se observa que la población que más dificultad tiene para relajarse nuevamente es la femenina, con una leve diferencia en la categoría de siempre en donde los hombres tienen un porcentaje del 3.49% y las mujeres el 3.88%. Por los resultados obtenidos hasta el momento se podría inducir en que la población femenina es la más predispuesta a generar procesos de burnout, debido a la combinación del agotamiento físico, emocional y a la dificultad del descanso que se evidencia nuevamente en dicho gráfico.

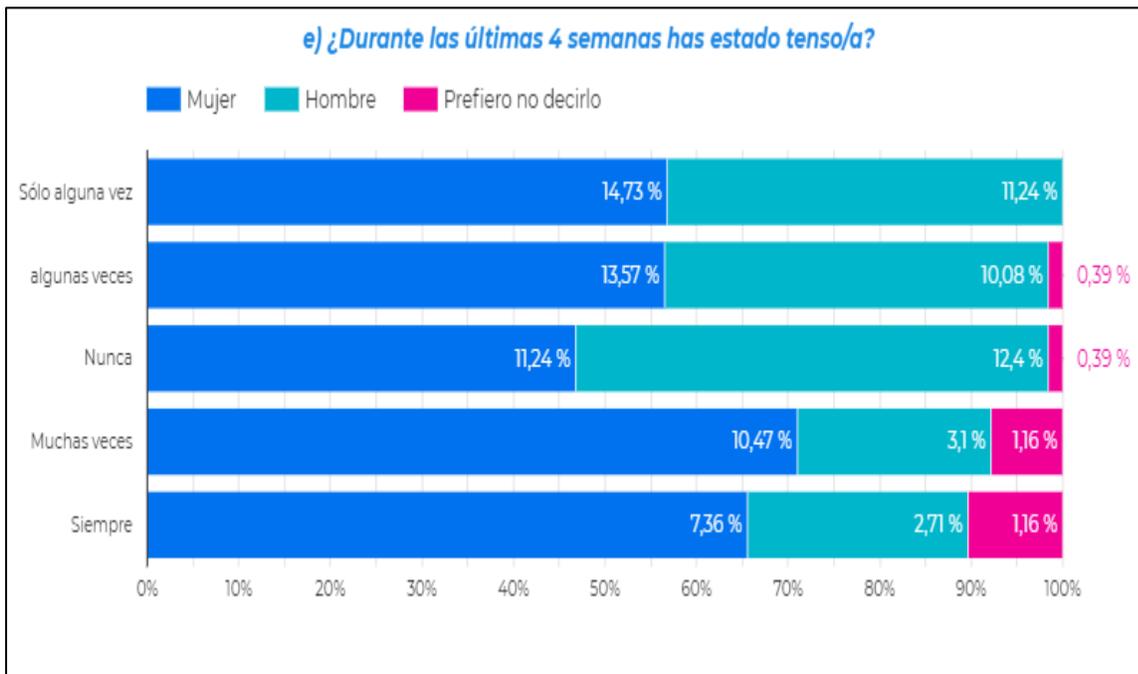
En la figura 28 se aborda el estado de irritabilidad durante las últimas 4 semanas, bajo esta temática se observa que en la casilla de algunas veces hombres y mujeres puntúan de la misma manera, pero en la opción de muchas veces el grupo femenino vuelve a destacarse. Sin embargo, lo que diferencia esta tabla a las demás es que la población que no ha especificado sexo/género sobresale en la categoría de siempre situación que es necesario visibilizar y podría ser motivo de un estudio posterior. El indagar en el impacto psicosocial que el confinamiento por COVID-19 tuvo directamente en la población LGBTIQ+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual y Queer).

Figura 28. Representación gráfica sobre sensación de irritabilidad.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21

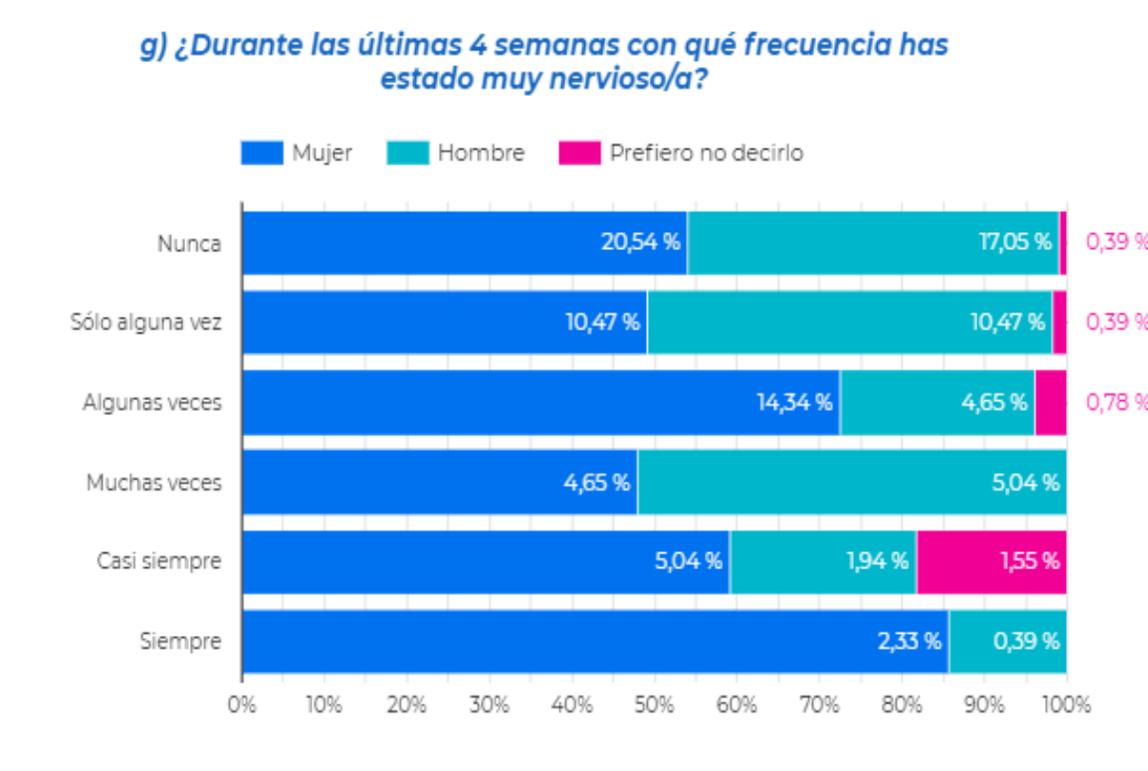
Figura 29. Representación gráfica sobre percepción de tensión por parte de la población en modalidad virtual de Academia Europea.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

En la figura 29, se representa gráficamente si la población se ha sentido tensa durante las últimas 4 semanas, de igual manera el segmento de mujeres ha resultado con mayores índices en cuanto a la apreciación sobre la sensación de tensión que ha experimentado. Sin embargo, se advierte que el grupo masculino tiene una representación más amplia que en los gráficos anteriores, situación que podría estar relacionada con la aceptación social de la vivencia masculina con el continuo estrés y la tensión que este genera en el día a día de los “hombres de negocio”. Es importante abordar dichas temáticas, ya sea, a través de procesos psicoeducativos, coaching o reuniones de retroalimentación con el departamento de Recursos Humanos, con el fin de aumentar la sensación de bienestar en el personal.

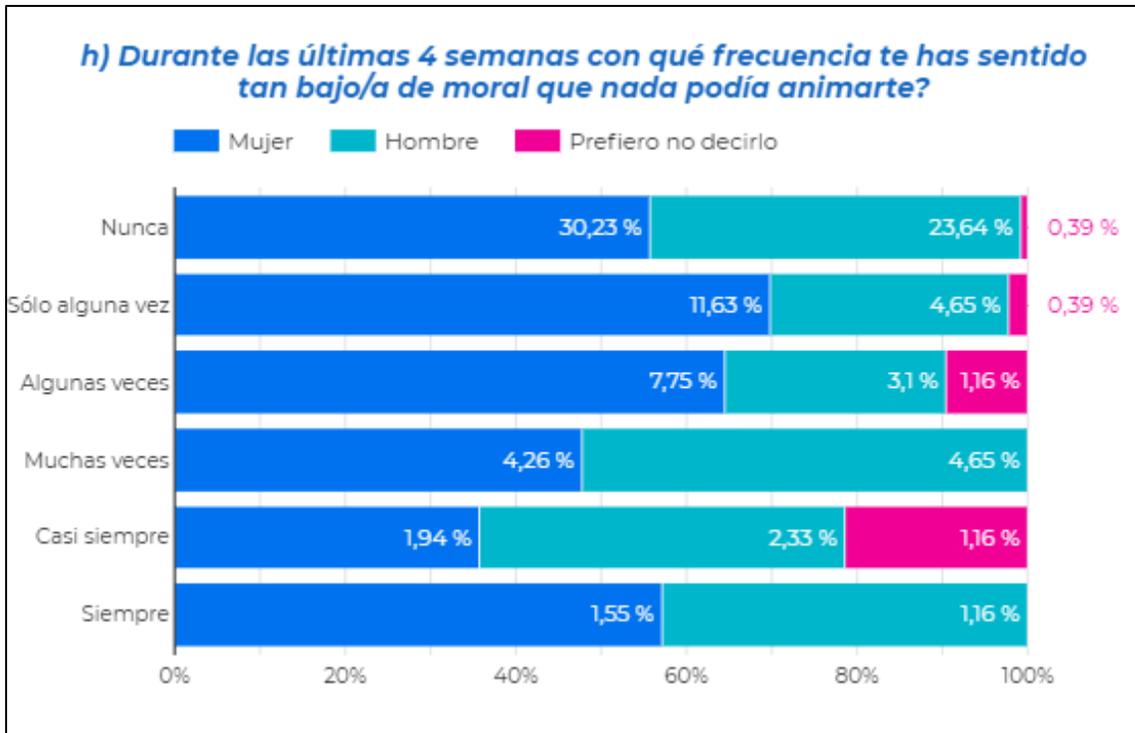
Figura 30. Representación gráfica sobre sensación de ansiedad en personal de Academia Europea en modalidad virtual de acuerdo con su sexo.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ2.

En la figura 30, se visualiza que el segmento de mujeres ostenta mayor representatividad en cuanto a la frecuencia con la cual se ha sentido muy nerviosa, debido a que el instrumento no indaga sobre las razones que han generado dicho estado, sería de mucho beneficio para la población que labora en modalidad virtual ser parte de un proceso psicoeducativo tanto individual como colectivo sobre el manejo de las emociones y la psicología positiva en el ámbito laboral.

Figura 31. Representación gráfica sobre percepción de estado emocional de personal de Academia Europea en modalidad virtual de acuerdo con su sexo.



Fuente. Realización propia a partir de resultados de prueba CoPsoQ21.

En la figura 31 se realiza la consulta sobre la frecuencia con la que durante las últimas 4 semanas el personal se ha sentido con la moral baja sin la posibilidad de ser o sentirse animado. En dicha gráfica se observa el porcentaje repartido entre las tres diversas poblaciones evaluadas. Lo cual llama la atención, ya que, es una figura que también mide cierta emocionalidad y todos los segmentos contestaron con bastante igualdad, lo cual no se había evidenciado anteriormente. A raíz de dicha evidencia se sugiera desarrollar un programa psicoeducativo con el objetivo de profundizar en el manejo de emociones y en la comunicación asertiva de las mismas con el objetivo de aumentar la vivencia de bienestar bajo un enfoque de desarrollo humano y mejora continua.

2. Discusión

En relación con el enunciado del problema: ¿Cuáles son los efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en docentes que laboran en modalidad virtual para Academia Europea del área centroamericana durante el período comprendido entre 2020 y 2021, a continuación, se encontrará un análisis exhaustivo de las dimensiones psicosociales (ver tabla 1) bajo la luz de las respuestas obtenidas del instrumento de medición CoPsoQ-istas21 del personal de modalidad virtual para la institución antes mencionada.

El confinamiento; per se, no ha generado condiciones de desigualdad, sino que ha evidenciado las brechas socioeconómicas existentes en países como El Salvador, ya que, la desigualdad ha sido potenciada por una pandemia que ha instaurado nuevas formas de trabajo en donde la virtualidad se ha establecido como una nueva forma de realizar el quehacer profesional, limitándose a las áreas industriales y/o empresariales que pudieron transitar de lo presencial a lo virtual. En ese sentido la situación de cuarentena ha profundizado las grietas sociales aumentando la presión económica; ejerciendo una mayor presión sobre las familias y por ende en los individuos que le conforman. Es decir, la situación actual ha permeado todo el tejido social siendo unos más afectados que otros, acrecentando la injusticia social por género, edad, quehacer o actividad productiva, etc.

Entre las empresas que lograron transitar de lo meramente presencial a una labor virtual se encuentra Academia Europea, institución que fue cuestión de estudio en la presente investigación y de la cual se pudo obtener una población representativa en cuanto a la temática del trabajo en línea por efectos del confinamiento. En ese sentido se logró profundizar en las diversas dimensiones psicosociales que conforman la totalidad del fenómeno, según el instrumento de evaluación CoPsoQ-istas21, entre las

cuales se encuentra el ritmo de trabajo, dicha medida se refiere a “la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo” (Manual de CoPsoQ-istas21, p. 28, 2014).

Desde la observancia de los resultados obtenidos por la aplicación de la prueba en el personal que labora en modalidad virtual con respecto al número de horas que laboran a la semana y el descanso en fin de semana, se comprende que el 61.63% labora 3 o 4 sábados mes (en horario de 8 horas), el 12.4% trabaja 3 o 4 domingos al mes (en horarios de 8 horas) y que el 25.97% del personal trabaja entre 36 y más de 45 horas a la semana. Debido a que el pago es por hora clase, el personal docente ha solicitado incrementar sus horas laborales con el fin de obtener mayores ingresos, ya que, a raíz de la pandemia por COVID-19 se reconoce un aumento en canasta básica alimentaria y en productos esenciales. De acuerdo con la Dirección General de Datos y Censos (DIGESTYC, 2020), el costo promedio de la canasta básica alimentaria en la zona urbana en El Salvador se mantuvo por arriba de \$202 en 2020, el valor más alto de los últimos 19 años.

Otro rasgo que es importante de evaluar es el de la doble presencia, dimensión que se evalúa a través del instrumento, y el cual la conceptualiza como “las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares” (Manual de CoPsoQ-istas21, p. 30, 2014). La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado; y el cumplimiento de lo contractado con la institución, más la realización del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar, lamentablemente se observa que la población femenina es la más afectada en dicha rúbrica, ya que, representa al 57.4% de la población encuestada (ver tabla 5) y el 58.2% de dicho segmento es la principal responsable, en su grupo familiar, de llevar a cabo las tareas domésticas; dichas labores no son reconocidas como trabajo sino como parte de las actividades que la mujer debe realizar por el hecho de su género (ver figura 7).

Como se ha analizado a lo largo de la teoría, efectivamente debido a los rasgos culturales que definen a la cultura salvadoreña, la mujer se encuentra en desventaja con sus pares masculinos, lo cual no se evidencia únicamente en el factor de doble presencia, sino también, en el nivel educativo, ya que, se aprecia una brecha entre hombres y mujeres lo cual las coloca en desventaja (ver tabla 6) ante el segmento masculino, debido a que este tendría un rango de probabilidades más amplio en ser garante de mejores puestos debido a su perfil académico.

Sin embargo, la dicotomía de dicha brecha se encuentra plasmada en las edades de las personas que laboran en modalidad virtual, puesto que el grupo de personas adultas mayores está conformado únicamente por hombres, lo cual indica que; existe una profunda necesidad de un sustento económico, ya que, a pesar de haber superado la denominada edad productiva estas personas precisan de seguir generando ingresos, pese a estar pensionados. Que la misma cultura que enseña a las mujeres que deben de dedicarse a labores domésticas, incluyendo el cuidado físico y emocional de todos los miembros de la familia conteniendo a personas con discapacidad y adultos mayores, así como a los hombres a ser proveedores hasta sus últimos días, sometiéndole a la producción de por vida.

Las nuevas tipologías de familia son prometedoras en cuanto a la repartición justa de tareas, el cuidado de los hijos y de poblaciones vulnerables como adultos mayores y personas con discapacidad, así como, en la promulgación de igualdad entre hombres y mujeres bajo una vida libre de violencia. Todo esto dependerá del acceso a educación y a oportunidades laborales en situaciones justas y equitativas.

La siguiente dimensión que analiza el instrumento de evaluación es la de apoyo social entre compañeros, la cual se refiere a “recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo” (Manual de CoPsoQ-istas21, p.133, 2014). En ese sentido se analizan los resultados obtenidos

y se puede evidenciar que lo virtual ha disminuido la estrechez de lazos que podrían existir en entornos presenciales entre compañeros de trabajo. El único momento en que los docentes tienen un encuentro grupal es durante el período de entrenamiento, el cual consta de 3 a 4 semanas dependiendo de las necesidades de profundización en las temáticas, una vez superado dicho momento no hay mayor comunicación entre pares. Lo cual genera aislamiento, falta de conectividad disminuye las oportunidades de compartir buenas prácticas entre ellos mismos. Lo cual aumenta niveles de estrés debido a que el ser humano es por naturaleza gregario y social. La ayuda que se puede recibir por parte del grupo de trabajo no solo puede ser de tipo intelectual u orientada al desarrollo de la tarea sino también de apoyo emocional frente a situaciones de pérdida, enfermedad, etc. Siendo los compañeros de trabajo una red de apoyo.

Debido a la falta de sociabilización existe poca confianza para solicitar ayuda u orientación entre el grupo de docentes, no así, en el departamento de coordinación y enseñanza los cuales pasan en reunión por medio de la plataforma de video llamadas de Zoom (durante toda la jornada laboral), lo cual, a pesar de la distancia, les permite ver sus rostros, hacer consultas, entablar conversaciones y estrechar lazos.

La dimensión anterior, está relacionada con el sentimiento de grupo la cual se encuentra conceptualizada como “el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día” (Manual de CoPsoQ-istas21, p.133, 2014). Bajo esa perspectiva, sería importante que la empresa lanzara un programa para estrechar sus redes sociales en el ámbito virtual, debido a que, las puntuaciones que abordan dicha temática son bajas y a la larga podrían estar relacionadas con alta rotación de personal, poco compromiso con el trabajo, baja calidad en las clases entre otros. Debido a que el componente intrínseco genera motivación y estimula la mejora continua, la falta de él dificulta la motivación y podría entorpecer procesos de calidad y aprendizaje tanto de los maestros como de los alumnos.

La cohesión grupal guarda un vínculo con la calidad de liderazgo por parte del jefe inmediato y el interés que prestan las autoridades hacia dicha dimensión, en los resultados se observa que se necesita reforzar la relación entre los docentes y sus jefaturas, ya que, únicamente el 36.06% del personal encuestado dice que su jefe inmediato siempre está dispuesto a escuchar sus problemas laborales (ver figura 21), lo cual implica que en muchos casos los docentes guardan sus dudas y disminuyen la calidad en su servicio por falta de confianza en la persona que debería de demostrar un liderazgo democrático hacia ellos. Bajo esa perspectiva la figura 22, brinda mayor profundidad en el tema al evaluar la recepción de apoyo y ayuda por parte del jefe inmediato el 39.92% de la población se percibe como receptor de apoyo y ayuda lo cual abre la necesidad de ejecutar un plan dirigido a jefaturas en el cual se preste atención al desarrollo de habilidades de un buen líder con el objetivo de transformar estas áreas de mejora en fortalezas.

Efectivamente el entorno virtual compromete habilidades sociales que generan bienestar y desarrollo humano, cercena dimensiones como el apoyo social, la comunicación asertiva, el compartir experiencias y estrechar lazos con los demás lo cual, a su vez, puede generar aislamiento aumentando los niveles de ansiedad y profundizando sentimientos depresivos. En el cuestionario sobre salud y satisfacción, se observa que la población estudiada presenta niveles de ansiedad y tensión que deberían de generar un análisis interno sobre la relación existente entre salud mental y calidad en el servicio proporcionado. Como bien se menciona en el apartado sobre el educador en modalidades virtuales, se precisa que el docente se mantenga en constante aprendizaje y en el caso muy particular de Academia Europea, se requiere la ideación y ejecución de un plan integral que genere bienestar, que estreche la distancia y que genere procesos de socialización entre pares y jefaturas, ya que, se observa una profunda necesidad en los docentes de reconocimiento y de vivencia social a pesar del entorno virtual en el que se manejan.

El impacto psicosocial más profundo del confinamiento por COVID-19, que se observa en la población de modalidad virtual en Academia Europea, de acuerdo a los resultados obtenidos y a la revisión teórica de diversos documentos, ha sido el replanteamiento de la vivencia social del trabajo, en dos vías, tanto en el ámbito interno al referirse a canales de comunicación efectivos; es decir, conectividad humana, apoyo y redes sociales, establecimiento de confianza y sentimiento de cohesión grupal, así como, en la vivencia de las demandas domésticas y el sano equilibrio entre vida familiar y vida laboral, ya que, la población al verse impactada por el aumento en el costo de la canasta básica alimentaria, vivienda y transporte ha tenido que aumentar sus horas laborales con el fin de incrementar sus ingresos económicos en detrimento del tiempo de descanso o convivencia familiar.

Evidentemente la dimensión que más afecta en la realización del trabajo virtual es la de doble presencia, ya que, al desempeñar una labor profesional desde casa las personas deben procurar encontrar un equilibrio que les permita balancear las exigencias de ambos mundos (el doméstico y el laboral) de una forma asequible y generando respuestas cargadas de asertividad y autocontrol ante las demandas constantes de ambos ambientes. Es esta disposición la que genera mayor desgaste tanto físico como emocional en las poblaciones que han compuesto al presente estudio.

Con respecto al análisis de salud y satisfacción (ver figura 24-32) este revela que las mujeres están más conscientes y abiertas a hablar sobre el tema de su estado físico y emocional. Dichos resultados no son concluyentes, ya que, se reconoce en la misma naturaleza del estudio, a los factores sociales como perennemente intervinientes en la conducta humana. En ese sentido se comprende que en muchos casos la población masculina no profundiza o brinda datos sobre su estado psicoemocional porque asocia ese rasgo a los constructos culturales vinculados a lo femenino y supone que indagar sobre su emocionalidad generaría cuestionamientos sobre su masculinidad. Sin embargo, dentro del universo de las emociones y la comprensión sobre las mismas hay

unas con las que el hombre puede asociarse más libremente, entre ellas se encuentran la ira, el enojo, el estrés y la tensión, etc. Es en esta última que la población masculina se ha observado más libre en sus respuestas lo cual, se puede inferir, que está relacionado con la psicoeducación en emociones diferenciada entre hombre y mujeres desde muy temprana edad. En ese sentido a pesar de la intraversión de los hombres en cuanto a la comunicación de sus emociones, se evidencia que hay un malestar profundo, pero que no saben verbalizar o nombrar, ya que, no se les educó en el reconocimiento de su propio mundo interno.

CAPITULO V.

1. Conclusiones

El confinamiento fue una disposición necesaria para contener el avance del COVID-19 en la población salvadoreña, sin embargo, el establecimiento de 85 días de cuarentena obligatoria (Fundauongo, 2020) con una visión primer mundista, sin ningún tipo de diferenciación con las personas en desventajas económicas y sociales en un país de tercer mundo, evidenció las brechas que existen en el país y profundizó las diferencias en una sociedad golpeada por una historia violenta y clasista.

Ante la realidad inminente del confinamiento y el avance galopante del COVID-19, las empresas que tuvieron la posibilidad transitaron de una realidad presencial hacia el mundo virtual con el fin de sobrevivir a las nuevas exigencias y cambios contenidos en la pandemia. Hacia esa realidad transitó Academia Europea, con la creación de toda una red virtual de clases, contrataciones y cobros bajo la organización de un equipo que desconocía a profundidad la capacidad de la empresa en migrar hacia este nuevo universo. Tras un año de toda la reingeniería la institución no solo logró sobrevivir, sino que ahora mantiene simultáneamente clases en lo presencial y en lo virtual, incrementando sustancialmente sus ganancias.

El trabajo virtual ha generado nuevas oportunidades de empleo y ha permitido que muchos otros se mantengan, sin embargo, implica grandes retos en la creación de nuevos estudios y programas que aborden el bienestar íntegro de los trabajadores en dicha modalidad. La falta de sociabilidad, apoyo social, conectividad humana y creación de experiencias podría ser el detonante de altos niveles de rotación de personal, absentismo, poca motivación y bajos niveles de compromiso hacia la tarea e integración

con los valores de la empresa. Ante dichos elementos, surgirá la necesidad de recrear los estilos de entrenamiento, manejo de personal y abordajes de motivación.

La docencia es una profesión que se ha recreado a sí misma a partir de las necesidades que han surgido a raíz por el confinamiento y las nuevas realidades impuestas por la pandemia. Es sobre esta temática que se requerirán nuevos estudios sobre la introducción de metodologías, temáticas y adquisición de conocimientos en entornos virtuales. Al igual que aspectos como la socialización, solidaridad, apoyo y conciencia social deberán de ser integrados en planes de estudio como parte de proyectos para reforzar esa área que forma parte del desarrollo integral en el ser humano. De igual manera el ejercicio profesional de la enseñanza requiere un esfuerzo tanto físico como emocional constante, debido a la naturaleza propia de la docencia, lo cual podría inferirse que se vinculado con el desgaste de la población, debido a, la realidad de la doble presencia la cual genera una constante de trabajo entre lo profesional y lo doméstico sin la posibilidad de una desconexión de las responsabilidades de ambos espacios.

2. Recomendaciones

A) Recomendaciones dirigidas hacia la empresa como intervención psicosocial:

1. nivel académico:

- Se recomienda generar continuamente diagnósticos dirigidos a los alumnos con el fin de observar la calidad en la metodología y recursos que utilizan los docentes. En base a eso generar procesos de capacitación a los maestros que requieran pasar por cursos especializados en enseñanza virtual.

2. Ámbito de desarrollo humano:

Continua educación formal de personal en modalidad virtual con el fin de desarrollar un plan individual de cierre de brechas:

- Generar un programa de educación formal continua por medio de alianzas estratégicas con universidades virtuales con el fin de proporcionar desarrollo humano, motivación y equidad en los diversos equipos de trabajo.
- Brindar capacitación continua en temáticas que competen a la modalidad virtual con el objetivo del aprendizaje continuo sobre estrategias tecnológicas de vanguardia y la identificación de talento adentro de la empresa en relación con dichos temas.

3. Plan de bienestar psicosocial dirigido a Docentes en modalidad virtual:

- Capacitaciones en temáticas sobre comunicación asertiva, escucha activa, resolución de conflictos, estrategias de docencia y utilización de herramientas tecnológicas para la enseñanza, entre otros.
- Creación de plan de bienestar docente, a través del cual los maestros puedan estrechar lazos con sus pares y que genere las condiciones para mejorar sus relaciones con jefaturas inmediatas.

4. Plan dirigido a equipo de Enseñanza y aprendizaje:

- Capacitaciones sobre motivación, liderazgo administrativo, comunicación asertiva y resolución de conflictos bajo un enfoque de psicología positiva, seguimiento y orientación a docentes, generación de planes de cierre de brecha con el fin de mejorar el rendimiento de maestros en los primeros tres meses y disminuir la rotación de personal y absentismo.
- Creación de espacios de comunicación dirigida entre el equipo de enseñanza y aprendizaje con los otros departamentos, con el objetivo, de estrechar la distancia y motivar al equipo.

5. Plan dirigido a equipo de Coordinación:

- Capacitaciones sobre optimización de tiempo y herramientas de trabajo, resolución de conflictos y comunicación asertiva, manejo del estrés, entre otros.
- Inclusión de actividades como seguimiento de docentes, generación de grupos focales con el objetivo de sondear opiniones, profundizar en dudas sobre el ejercicio de la docencia en entornos virtuales, estrechar lazos y generar un espíritu de equipo. De igual manera gestionar proyectos de

motivación continua que incluyan el trabajo en equipo, la comunicación y conectividad entre docentes.

1. Intervención psicoeducativa y psicosocial en poblaciones que requieren apoyo por parte de jefaturas para mejorar su rendimiento y aumentar el nivel de compromiso con la tarea instaurando el sentimiento de pertenencia hacia la empresa.

6. Sobre población de adultos mayores laborando de forma virtual:

- A través de recursos humanos crear programas dirigidos a la población de adultos mayores sobre el uso de tecnología en docencia, nuevas corrientes pedagógicas y formas de enseñanza por medio de plataformas tecnológicas.
- Realizar convocatorias mensuales para desarrollar cursos dirigidos por personal técnico para el uso correcto de plataformas tecnológicas. Esto con el objetivo de crear procesos de corresponsabilidad y solidaridad entre equipos diversos de trabajo.

7. Sobre Integración social del equipo de modalidad virtual.

- Realizar reuniones periódicas entre personal de coordinación internacional con grupos de docentes para recibir retroalimentación continua y generar espacios para compartir experiencias y aprender escuchando.
- Generar el espacio para realizar grupos focales con los docentes con el objetivo de escuchar sus apreciaciones sobre la labor que realizan, el apoyo grupal que reciben, la relación percibida en relación con el staff que les coordina.

- Con el fin de reforzar el sentido de pertenencia se recomienda desarrollar equipos de trabajo que mantengan un contacto continuo.
- Coaching dirigido a jefaturas sobre resolución de conflictos, comunicación positiva, escucha activa y generación de procesos de motivación.
- Crear planes de cierre de brecha con el objetivo de mantener la mejora continua y generar las condiciones para un profundo desarrollo humano.

8. Sobre estado de bienestar, autocuidado y calidad de vida.

- Se recomienda el desarrollo de un programa psicoeducativo sobre el manejo de emociones al mismo tiempo dar seguimiento a los docentes que han recibido el programa para evaluar la efectividad de este y las necesidades de mejora.
- Creación de un programa psicoeducativo de etapas diseñado con el fin de desarrollar la conciencia sobre la necesidad del autocuidado para una vida más plena e integral.

B) Recomendaciones hacia futuros estudios dirigidos al área psicosocial en contexto de pandemia:

- Analizar desde un enfoque cualitativo las experiencias de los y las colaboradores que han vivenciado el confinamiento por COVID-19, el impacto de lo percibido como pérdida, el fallecimiento de seres queridos sin la oportunidad de despedirse, el golpe de la falta de contacto con otras personas y el consuelo de sus pares. De igual manera se considera importante el análisis cualitativo de la repercusión del constante bombardeo de los medios de comunicación social sobre la crisis que el virus generó a nivel mundial.

- Un análisis cualitativo, generaría información importante sobre la vivencia antropológica de la soledad, la resolución de las preocupaciones humanas, de la ansiedad ante una problemática real y la depresión por la sensación de impotencia ante la realidad galopante de un virus o agente extraño que puede ocasionar un gran daño tanto a los seres queridos como al individuo mismo.
- Profundizar desde un enfoque cualitativo el impacto psicosocial asociado al confinamiento por COVID-19 en personas que han llevado a cabo un cambio en su quehacer profesional al transitar de lo presencial a lo virtual bajo un sistema estricto de calidad.
- Generar estudios comparativos entre Latinoamérica y otras regiones del mundo como Asia, Europa, África y/o Oceanía con el fin de observar las semejanzas y diferencias en lo vivido por razones de confinamiento ante el COVID-19.

C: Recomendaciones a especialistas en salud mental:

- Desarrollar proyectos de salud mental dirigidos a diversas poblaciones golpeadas por el confinamiento y pérdida de familiares en situación de COVID-19
- Implementar en escuelas, universidades, empresas y comunidades planes de psicoeducación e intervención psicosocial con el objetivo de ayudar a la población a generar estrategias en el manejo de sus emociones en la aceptación de pérdidas alrededor del tema del COVID-19.

Fuentes consultadas

- Abbot, A. D. (1990): «Positivism and interpretation in sociology: Lessons from sociologists from the history of stress research», *Sociological Forum*, 5, pp. 435-458.
- Aceves, G. A. (2006). *Síndrome de burnout*. *Archivos de Neurociencias*, 11, 4, 305-309.
- Barcia D, Pozo P, Roca J. *Confidencialidad y consentimiento informado en psiquiatría*. Madrid: You & Us; 1998.
- Castro, Adalberto (2021). *Confinamiento por COVID de una sociedad salvadoreña desigual*. UNIVO, San Miguel, El Salvador.
- Castro, Andrés. 2020. COVID-19: *Una perspectiva desde lo psicológico y lo laboral*. Mayo/Junio 2020. Revista "Psykhé a la vanguardia", Junta de Vigilancia de Psicología de El Salvador. Consejo Superior de Salud Pública.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19*, Informe Anual 2020, agosto, 2020.
- Cox, T., Griffiths, A. (2005). *The nature and measurement of work-related stress: theory and practice*. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). London: CRS Press.
- Delgado, Paulette, (2020). La capacitación docente, el gran reto de la educación en línea. Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/capacitacion-docente-covid>
- Durán, Mario. (2020). Marco teórico de la educación a distancia. <http://contadores-aic.org/marco-teorico-de-la-educacion-a-distancia/>
- DIGESTYC. *Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de El Salvador*. En internet: <https://www.rnpn.gob.sv/2018/05/digestyc-presenta-resultados-de-encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2017/>
- EU-OSHA (2007). *Pronóstico sobre riesgos psicosociales relacionados a la seguridad y salud ocupacional*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones para la Comunidad Europea. 2007.
- FESPAD. Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho. (2020). *Defendiendo los Derechos Humanos en El Salvador en tiempos de COVID-19*. San Salvador, El Salvador. En Internet: <https://www.fespad.org.sv/investigacion-defendiendo-ddhh-en-el-salvador-en-tiempos-de-covid-19/>

- Figueroa, J. (1999). *El significado del consentimiento informado dentro de los procesos de investigación social sobre reproducción*. *Medicina Perinatal y Reproducción Humana*, 13, 32-42.
- Fuentes, A. (25 marzo 2020). *El fin del apretón de manos: el virus visto desde la antropología*. Babelia, El País. Consultado el 19 abril 2020) En internet: https://elpais.com/cultura/2020/03/25/babelia/1585148542_239017.html
- Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), *Informe de coyuntura social 2019 –2020*. Informe anual 2019-2020. Septiembre, 2020.
- Germán F. Vieco Gómez. Raimundo Abello Llanos. (2014) *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Vol. 31, n.º 2, mayo-agosto 2014.
- Gil, P. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.
- Giles-Vernick, T., en Chaparro, L. (3 abril 2020). *La medicina no basta: por qué necesitamos ciencias sociales para frenar esta pandemia*. Público. Consultado el 19 abril 2020. En internet: <https://www.publico.es/ciencias/investigaciones-covid-19-medicina-no-basta-necesitamosciencias-sociales-frenar-pandemia.html>
- Hillert, A. (2008). [Abstract] *Burnout - a new disease?* 60(4), 163-169.
- Huguet, Giumar. (2020). *Grandes pandemias de la Historia*. National Geographic. México, D.F. En Internet: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/grandes-pandemias-historia_15178/3
- Jorge A. Ruiz de Somocurcio Bertocchi, (2017). *Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud*. *Horiz. Med.* vol.17 no.4 Lima oct./dic. 2017
- Juan A Fernández-López, Elisa Fernández-Fidalgo, Johannes Siegrist. (2005) *El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo*, *Revista de Calidad Asistencial*. Vol. 20 No,3.
- Laje, Agustín. *El libro negro de la nueva izquierda. Ideología de género o Subversión cultural*. Monografías novedades.
- Lolas F. (2002). *Bioética y medicina. Aspectos de una relación*. Santiago de Chile: Editorial Biblioteca Americana.
- Luthans, F. y B. J. Avolio (2009): «The «point» of positive organizational behavior», *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 291-307.
- Mann, T. (1994). *Informed Consent for psychological research: Do subjects comprehend consent forms and understand their legal rights?*, *Psychological Science*, 5(3), 140-143.

- Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. pp. 1-145
- Marmot, M., Wilkinson, R.G. (2006). *Determinantes sociales de la salud*, Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Meyerson, D. E. (1994): «Interpretations of stress in institutions: The cultural production of ambiguity and burnout», *Administrative Science Quarterly*, 39, pp. 628-653.
- Ministerio de Salud de El Salvador. (2020). *“Lineamientos técnicos para la atención integral en salud en el primer nivel de atención, durante el retorno a las actividades cotidianas en el marco de una pandemia por enfermedad respiratoria aguda”*.
- Nelson, D.y B Simmons (2003): «Health psychology and work stress: A more positive approach». en *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC, American Psychological Association, pp.97-119.
- OMS. (2020). COVID-19: *cronología de la actuación de la OMS*. Disponible en: [https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline--- covid-19](https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19)
- OMS. (2020). *Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental*. En internet: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief__covid_and_mental_health_spanish.pdf
- Orellana, Ana Lorena. 2020. *Ser psicólogos en El Salvador en tiempos de la pandemia*. Mayo/Junio 2020. Revista “Psykhé a la vanguardia”, Junta de Vigilancia de Psicología de El Salvador. Consejo Superior de Salud Pública.
- Organización Internacional del Trabajo, 2020. *“COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador”*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). *Reunión de consulta sobre los preparativos para una pandemia de influenza en países con recursos limitados*. Alerta epidémica y respuesta. Kuala Lumpur, Malasia, 23-25 de junio.

- Organización Mundial de la Salud (OMS), ed. (12 de enero de 2020). «Nuevo coronavirus - China». www.who.int.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), ed. (30 de enero de 2020). «Declaración sobre la segunda reunión del Comité de Emergencias del Reglamento Sanitario Internacional (2005) acerca del brote del nuevo coronavirus (2019 nCoV)». www.who.int
- OULDH. (2020). Informe Anual 2020, Estado de Derechos en El Salvador. El Salvador. En Internet: <https://drive.google.com/file/d/1FsHnmsSHovWNdiXU0GCtGPBm6ZZqXPDD/view>
- Peiró, Sila José. 2009. Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención, lección magistral leída en el solemne acto de apertura del curso 2009-2010. Universidad de Valencia. https://www.academia.edu/41460243/Estr%C3%A9s_laboral_y_riegos_psicosociales_Investigaciones_recientes_para_su_an%C3%A1lisis_y_prevenci%C3%B3n_2
- Peña, Ana Iris. 2020. El rol en el hogar de hombres y mujeres en el hogar por cuarentena COVID-19. Universidad Evangélica de El Salvador.
- Picardo, Oscar. (2020) Tercer Análisis Socioeconómico IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19. Universidad Francisco Gavidia. San Salvador, El Salvador.
- Plataforma digital única del Ministerio de Salud de El Salvador, 2020. <https://covid19.gob.sv/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *PNUD, 2020. COVID-19 y vulnerabilidad: una mirada desde la pobreza multidimensional en El Salvador*. UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number12-ES-EISalvador.pdf
- Quick, J.D., Horn, R.S. (1986). *Consecuencias del Estrés en la Salud*. *Revista sobre manejo de Comportamiento Organizacional*. 8, 19-36.
- Ramírez, Ana Lilian (2020). *Reflexión sobre el COVID-19, el distanciamiento social y el impacto en las relaciones interpersonales*. Universidad José Matías Delgado, Escuela de Ciencias Sociales. El Salvador. En Internet: <https://www.ujmd.edu.sv/cich-el-covid-19-el-distanciamiento-social-y-el-impacto-en-las-relaciones-interpersonales/>
- Rejón, Katya. *La violencia de género dentro y fuera de casa en El Salvador*. Alharaca, El Salvador. En internet: <https://www.alharaca.sv/actualidad/la-violencia-de-genero-dentro-y-fuera-de-casa-en-el-salvador/>
- Richaud, C. (2007). *La ética en la investigación psicológica*. *Enfoques*, 19(1-2), 5-18.

- Rodríguez Posadas, Luis Enrique Argueta (2020). *El COVID19 y su incidencia en la movilidad de la población salvadoreña*. Documento de Trabajo 03-2020. FUNDAUNGO, San Salvador, El Salvador.
- Saborío Morales e Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). *Síndrome de Burnout*. *Medicina Legal de Costa Rica* , 32 (1), 119-124. Obtenido el 20 de mayo de 2021. En internet: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2005). *The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart*. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- Sistema de Integración Centro Americana, SICA. (2020). *“Informe del plan de contingencia regional frente al Coronavirus”*. <https://www.sica.int/coronavirus/plan>
- UNICEF (2020). *“Efectos sociales, económicos y emocionales del COVID-19 en niñas, niños y adolescentes: caso El Salvador”*. En Internet: <https://www.unicef.org/elsalvador/comunicados-prensa/los-efectos-socio-econ%C3%B3micos-del-covid-19-en-ni%C3%B1as-ni%C3%B1os-y-adolescentes-en-el>
- Vargas, Luis (2020). *Alimentar a El Salvador en tiempos de covid-19*. Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica, El Salvador y Panamá, San Salvador, El Salvador.
- Vega, S. (1998). NTP 603. *Riesgo psicosocial el modelo demanda-control apoyo social. Factores psicosociales y de organización*.
- Narváez Diego, Álvarez Maribel (2020). *El femicidio como delito e instrumento de castigo del feminismo punitivo dentro del sistema jurídico penal ecuatoriano*. Universidad del Ecuador.

Anexos

Anexo I. Carta de Consentimiento firmado

La respuesta al cuestionario que te hemos hecho llegar, servirá para realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorar. Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO.

Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. *

Deseo continuar con el cuestionario

No deseo continuar con el cuestionario



CoPsoQ
istas 21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA
LA EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más
trabajadores/as Adaptación para el estado
español del Cuestionario Psicosocial de
Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

**Aplicación a Personal Docente de
Academia Europea**

Empresa: **Academia Europea**

Versión española del CoPsoQ. **INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS
ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO
COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.**



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **AcademiaEuropea**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

1 Mujer

2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

1 Menos de 31 años

Entre 31 y 45 años

Más de 45 años

Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Academia Europea y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

1 Maestra o Maestro

2 Coordinación Internacional

3 Enseñanza y aprendizaje

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

5) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

6) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Academia Europea?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Academia Europea?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Trabajo sin contrato

9) Desde que entraste en Academia Europea ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

13) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

14) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

15) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

16) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez

5 Nunca

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Academia Europea?

1 30 horas o menos

2 De 31 a 35 horas

3 De 36 a 40 horas

4 De 41 a 45 horas

5 Más de 45 horas

18) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

1 Ninguno

2 Algún día excepcionalmente

3 De 1 a 5 días al mes

4 De 6 a 10 días al mes

5 11 o más días al mes

19) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

1 Siempre 2 Muchas veces 3 Algunas veces 4 Sólo alguna vez 5 Nunca

- a) En tu departamento o sección falta personal 1 2 3 4 5
- b) La planificación es realista 1 2 3 4 5
- c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente 1 2 3 4 5

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- \$ 300
- \$ 301 y \$ 450
- \$ 451 y \$ 600
- \$ 601 y \$ 750
- \$ 751 y \$ 900
- \$ 901 y \$ 1.200

22) Tu salario es:

1 Fijo

2 Una parte fija y otra variable

3 Todo variable (comisión)

23) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.
Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

24) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cadauna de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cadauna de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)? 1 2 3 4 5

f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? 1 2 3 4 5

28) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

29) En general ¿dirías que tu salud es?

1 Excelente

2 Muy buena

3 Buena

4 Regular

5 Mala

30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

31) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

32) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

1 Muy satisfecho/a

2 Satisfecho/a

3 Insatisfecho/a

4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Anexo III. Carta de solicitud de permiso dirigida hacia Academia Europea.

San Salvador, El Salvador

Lunes 03 de mayo de 2021

Señores Academia Europea,
Departamento de Coordinación Internacional,
Presente.

Deseo éxitos en la consecución de cada uno de sus objetivos tanto profesionales como personales.

Por medio de la presente, yo María Alicia Lazo Fogas, egresada de la carrera de psicología de la Universidad Evangélica de El Salvador solicito su aprobación para llevar a cabo el estudio titulado "EFECTOS PSICOSOCIALES DEL CONFINAMIENTO POR COVID-19 EN DOCENTES QUE LABORAN EN MODALIDAD VIRTUAL PARA ACADEMIA EUROPEA".

El fin del estudio es reconocer el impacto psicosocial que el confinamiento ha tenido en el personal del área centroamericana que se dedica a sus labores profesionales de forma virtual con la particularidad del confinamiento por COVID-19. De igual manera a raíz del estudio se generarán recomendaciones y una cartilla de capacitaciones encaminada a fortalecer y mejorar el estado de salud mental tanto individual como colectiva de los equipos de docencia, coordinación, enseñanza y aprendizaje internacional.

Sin más que agregar me despido cordialmente agradeciendo su atención y consideración para la presente solicitud,



María Alicia Lazo Fogas

Anexo IV. Tablas de datos de Instrumento de evaluación CoPsoQ21.

Tabla 7. ¿Con qué sexo te identificas?

1) Sexo	TOTAL ▾
Mujer	148
Hombre	103
Prefiero no decirlo	8

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 8. ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

2) ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?	TOTAL ▾
Licenciatura	119
Universidad sin completar	103
Maestría	20
Preparatoria o bachillerato	14
Doctorado	3

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2.

Tabla 9. ¿Cuál es tu país de procedencia?

3) País de procedencia	TOTAL ▾
El Salvador	84
Guatemala	75
Honduras	66
Nicaragua	24
Costa Rica	10

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 10. ¿Qué edad tienes?

4) ¿Qué edad tienes?	TOTAL ▾
Entre 20 y 30 años	155
Entre 31 y 40 años	52
Entre 41 y 50 años	31
Entre 51 y 60 años	14
Entre 61 y 70 años	4
Más de 70 años	3

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 11. ¿Cuál es tu estado civil?

5) Estado civil	TOTAL ▾
Soltera/o	174
Casada/o	61
Acompañada/o	13
Divorciada/o	8
Viuda/o	3

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 12. Composición del hogar.

6) ¿De qué manera se encuentra compuesto tu hogar?	TOTAL
Hogar nuclear (vives con tu pareja ya sea que tengan o no hijos).	97
Familia extendida (vives con representantes de tres o más generaciones, más de una familia nuclear y parientes cercanos o lejanos).	49
Horizontal (vives con hermanos o parientes).	48
Monoparental (vives con uno de tus padres)	40
Unipersonal (vives sola/o).	25

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla. 13 ¿Cuántos hijos tienes?

7) ¿Cuántos hijos/as tienes?	TOTAL
0	184
1	36
2	28
3	8
4	3

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 14. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realizas?

8) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realizas?	TOTAL
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	98
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	62
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	53
Sólo hago tareas muy puntuales	33
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	13

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 15. Indica el departamento en el que laboras actualmente.

9) Indica en qué departamento trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	TOTAL ▾
Equipo docente	94,21 %
Equipo de enseñanza y aprendizaje	3,47 %
Equipo de Coordinación Internacional	2,32 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 16. ¿Cuántos sábados al mes trabajas?

12) Habitualmente ¿Cuántos sábados al mes trabajas?	TOTAL ▾
Tres ó más sábados al mes	61,78 %
Ninguno	32,05 %
Alguno excepcionalmente	4,63 %
Un sábado al mes	0,77 %
Dos sábados	0,77 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 17. ¿Cuántos domingos al mes trabajas?

13) Habitualmente ¿Cuántos domingos al mes trabajas?	TOTAL ▾
Ninguno	80,7 %
Tres ó más domingos al mes	12,36 %
Alguno excepcionalmente	6,18 %
Dos domingos	0,77 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 18. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

14) ¿Cuál es tu horario de trabajo?	TOTAL...
Jornada partida (mañana y tarde)	51,74 %
Turno fijo de tarde	23,94 %
Turnos rotativos	16,99 %
Turno fijo de mañana	7,34 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 19. ¿Tu puesto Laboral te exige un horario fijo?

15) Tu puesto laboral te exige un horario fijo?	TOTAL -
Si	52,9 %
No	47,1 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 20. ¿Cuántas horas trabajas a la semana para Academia Europea?

16) Habitualmente ¿Cuántas horas trabajas a la semana para Academia Europea?	TOTAL -
30 horas o menos	62,16 %
De 31 a 35 horas	11,97 %
Más de 45 horas	10,04 %
De 36 a 40 horas	10,04 %
De 41 a 45 horas	5,79 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 21. ¿Cuánto cobras al mes?

17) Aproximadamente en Academia Europea ¿Cuánto cobras neto al mes?	TOTAL ▾
\$300-\$400	51,74 %
\$501-\$600	11,97 %
\$401-\$500	10,81 %
\$701-\$800	6,95 %
\$601-\$700	5,79 %
\$801-\$900	5,41 %
\$901-\$1000	4,63 %
Más de \$1000.00	2,7 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 22. ¿Con qué frecuencia?

a) ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes...	TOTAL ▾
Algunas veces	30,89 %
Siempre	21,24 %
Muchas veces	19,31 %
Nunca	16,6 %
Sólo alguna vez	11,97 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 23. ¿Con qué frecuencia?

b) ¿Con qué frecuencia tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas laborales?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el tra...	TOTAL ▾
Algunas veces	30,89 %
Siempre	23,17 %
Nunca	21,62 %
Muchas veces	14,67 %
Sólo alguna vez	9,65 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 24. ¿Con qué frecuencia?

c) ¿Con qué frecuencia tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESP...		TOTAL ▾
Algunas veces		31,27 %
Nunca		27,8 %
Sólo alguna vez		19,31 %
Siempre		11,58 %
Muchas veces		10,04 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 25. ¿Con qué frecuencia?

d) ¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RE...		TOTAL ▾
Siempre		45,95 %
Muchas veces		21,24 %
Algunas veces		14,29 %
Nunca		10,81 %
Sólo alguna vez		7,72 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 26. ¿Con qué frecuencia?

e) ¿Con qué frecuencia sientes que formas parte de un grupo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el tra...	TOTAL...
Siempre	29,34 %
Algunas veces	21,24 %
Muchas veces	20,46 %
Nunca	19,69 %
Sólo alguna vez	9,27 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 27. ¿Con qué frecuencia?

f) ¿Con qué frecuencia se ayudan mutuamente entre compañeros y compañeras?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabaj...	TOTAL -
Siempre	25,87 %
Muchas veces	25,1 %
Algunas veces	23,17 %
Nunca	16,22 %
Sólo alguna vez	9,65 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 28. ¿Con qué frecuencia?

g) ¿Con qué frecuencia tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en ...	TOTAL -
Siempre	36,29 %
Algunas veces	22,01 %
Muchas veces	19,69 %
Sólo alguna vez	12,74 %
Nunca	9,27 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 29. ¿Con qué frecuencia?

h) ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes e...	TOTAL ▾
Siempre	40,15 %
Algunas veces	19,69 %
Muchas veces	18,92 %
Sólo alguna vez	13,13 %
Nunca	8,11 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 30. ¿Con qué frecuencia?

i) ¿Con qué frecuencia tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo ejecutas tu trabajo?

18) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el tr...	TOTAL ▾
Siempre	25,87 %
Algunas veces	21,24 %
Nunca	20,08 %
Muchas veces	16,6 %
Sólo alguna vez	16,22 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 31. ¿tu salud es?

19) En general ¿dirías que tu salud es?	TOTAL ▾
Muy buena	43,63 %
Excelente	32,05 %
Buena	18,92 %
Regular	3,86 %
Mala	1,54 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 32. Durante las últimas 4 semanas ¿Te has sentido?

a) Te has sentido físicamente agotado/a?

20) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has senti...	TOTAL -
algunas veces	41,7 %
Sólo alguna vez	19,69 %
Muchas veces	17,37 %
Nunca	14,67 %
Siempre	6,56 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 33. ¿Durante las últimas 4 semanas?

b) ¿Te has estado emocionalmente agotado/a?

20) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has senti...	TOTAL -
algunas veces	29,73 %
Muchas veces	22,39 %
Nunca	21,62 %
Sólo alguna vez	19,31 %
Siempre	6,95 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 34. ¿Durante las últimas 4 semanas?

c) ¿Durante las últimas 4 semanas has tenido problemas para relajarte?

20) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DU...	TOTAL ▾
Nunca	27,41 %
algunas veces	24,71 %
Sólo alguna vez	22,01 %
Muchas veces	16,99 %
Siempre	8,88 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 35. ¿Durante las últimas 4 semanas?

d) ¿Durante las últimas 4 semanas has estado irritable?

20) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentid...	TOTAL ▾
Nunca	35,52 %
algunas veces	25,48 %
Sólo alguna vez	22,39 %
Muchas veces	9,27 %
Siempre	7,34 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 36. ¿Durante las últimas 4 semanas?

e) ¿Durante las últimas 4 semanas has estado tenso/a?	
20) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentid...	TOTAL ▾
Sólo alguna vez	25,87 %
algunas veces	24,32 %
Nunca	23,94 %
Muchas veces	14,67 %
Siempre	11,2 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 37. ¿Durante las últimas 4 semanas?

f) ¿Durante las últimas 4 semanas has estado estresado/a?	
20) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has se...	TOTAL ▾
algunas veces	27,41 %
Sólo alguna vez	25,87 %
Muchas veces	17,37 %
Nunca	16,6 %
Siempre	12,74 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 38. ¿Durante las última 4 semanas?

g) ¿Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia has estado muy nervioso/a?

21) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro ...	TOTAL ▾
Nunca	38,22 %
Sólo alguna vez	21,24 %
Algunas veces	19,69 %
Muchas veces	9,65 %
Casi siempre	8,49 %
Siempre	2,7 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 39. ¿Durante las últimas 4 semanas?

h) Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?

21) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro ...	TOTAL ▾
Nunca	54,05 %
Sólo alguna vez	16,99 %
Algunas veces	11,97 %
Muchas veces	8,88 %
Casi siempre	5,41 %
Siempre	2,7 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 40. ¿Durante las últimas 4 semanas?

i) ¿Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia te has sentido calmado/a y tranquilo/a?

21) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro úl...	TOTAL ▾
Casi siempre	25,48 %
Algunas veces	22,78 %
Siempre	22,39 %
Muchas veces	20,46 %
Sólo alguna vez	6,56 %
Nunca	2,32 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 41. ¿Durante las últimas 4 semanas?

j) ¿Durante las últimas cuatro semanas te has sentido desanimado/a y triste?

21) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatr...	TOTAL ▾
Nunca	28,19 %
Algunas veces	27,41 %
Sólo alguna vez	25,87 %
Muchas veces	8,88 %
Siempre	5,02 %
Casi siempre	4,63 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 42. ¿Durante las últimas 4 semanas?

k) ¿Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia te has sentido feliz?

21) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro ú...	TOTAL ▾
Casi siempre	31,66 %
Siempre	29,34 %
Algunas veces	18,53 %
Muchas veces	15,83 %
Sólo alguna vez	3,09 %
Nunca	1,54 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Tabla 43. Grado de satisfacción con el trabajo.

22) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

	TOTAL ▾
Satisfecho/a	52,12 %
Muy satisfecho/a	32,05 %
Insatisfecho/a	12,74 %
Muy insatisfecho/a	3,09 %

Fuente. Elaboración propia a raíz de resultados del Instrumento de evaluación CoPsoQ2

Anexo V. Legislación del teletrabajo en Centroamérica.

Tabla 44. Legislación del teletrabajo en Centroamérica.

País	Ley de trabajo por Confinamiento debido a situación por COVID-19	Regulación
Guatemala	La legislación guatemalteca únicamente regula de forma expresa el trabajo a domicilio entendiendo en dicha legislación como el trabajo en donde el trabajador realiza artículos desde casa, sin contemplar el uso de las TIC, lo cual se debe a que la legislación laboral no se encuentra actualizada con la tecnológica de información y comunicación telemática	Como una relación normal de trabajo, el trabajador deberá de gozar de las prestaciones mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las demás leyes laborales, siendo estas: <ol style="list-style-type: none">1. Pago del salario mínimo.2. Límite de la jornada laboral.3. Prestaciones irrenunciables.4. Gozar de vacaciones, descansos semanales y días de asueto.5. Indemnización por despidos injustificados.

		6. Estar incluido en las planillas del Seguro Social.
Honduras	“Ley de Aceleración Económica y Protección Social”.	Esta Ley introdujo una disposición importante para el mercado laboral: se permite el teletrabajo como una medida para garantizar la continuidad del trabajo en medio de la pandemia. De acuerdo con la Ley, cualquier empresa pública y privada está habilitada para permitir que el empleado realice sus labores fuera del local de trabajo, haciendo uso de las tecnologías de la información. Para ello, introduce la modalidad de contrato de teletrabajo por escrito, que deberá contener regulaciones respecto del uso de los equipos fuera de la empresa, el pago de la conexión a internet del empleado, así como disposiciones sobre la propiedad de la información y su almacenamiento.
Nicaragua	No se creó una Ley, Decreto o Legislación en específico por Teletrabajo en tiempos de COVID-19, sin embargo, el Trabajo a domicilio que tiene una regulación en el Código de Trabajo: Artículo 150	El Teletrabajo debe de garantizar al trabajador las mismas condiciones que se aplican en las relaciones laborales que son: a. Existe un contrato laboral, b. Jornada de trabajo: diurna, nocturna o mixta, c. Salario, d. Descanso semanal, e. Vacaciones y décimo tercer mes, f. Inscripción ante el

		Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).
Costa Rica	Ley para Regular el Teletrabajo, Ley No. 9738 del 18 de setiembre de 2019 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo No. 42083 del 20 de diciembre de 2019 y la Directriz N°073-S-MTSS del 09 de marzo de 2020.	La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente. al efecto; dicha revocatoria deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.

Fuente. Elaboración propia a raíz del presente estudio.

Anexo VI. Entregable a Academia Europea sobre estudio realizado.



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

**Efectos psicosociales del confinamiento por COVID-19 en
docentes que laboran en modalidad virtual para
Academia Europea**

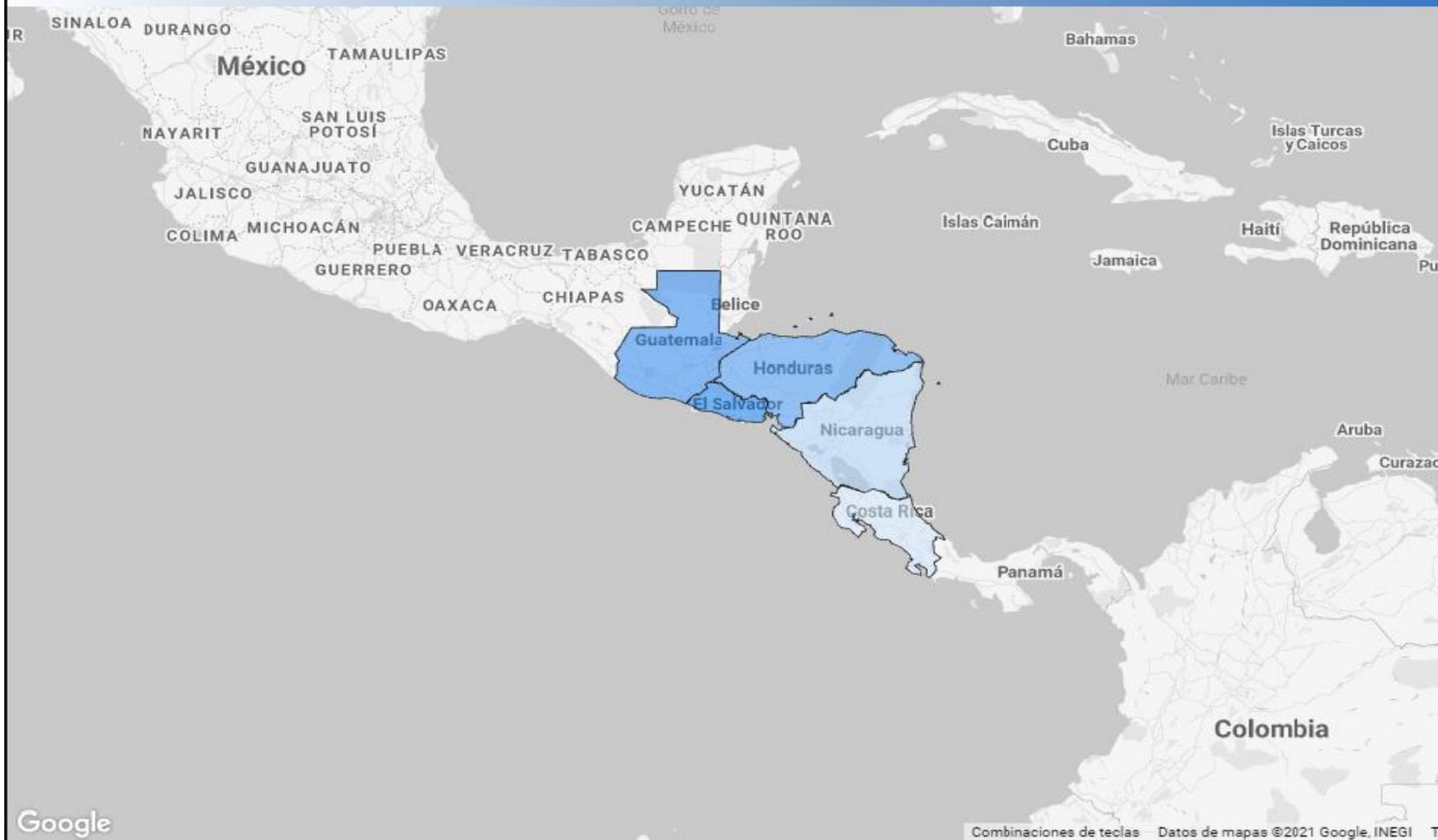


MARIA ALICIA LAZO FOGAS



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

ALCANCE GEOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN

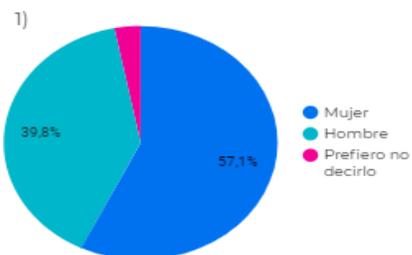




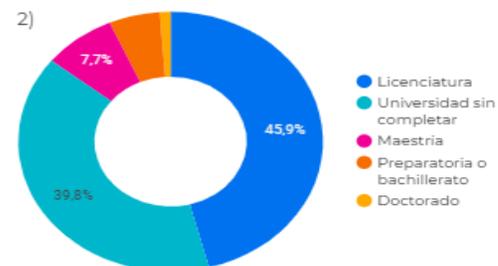
UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

PERFIL GENERAL DE LOS ENCUESTADOS

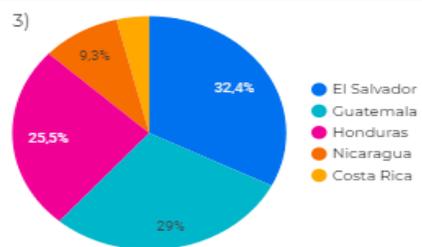
1) Sexo



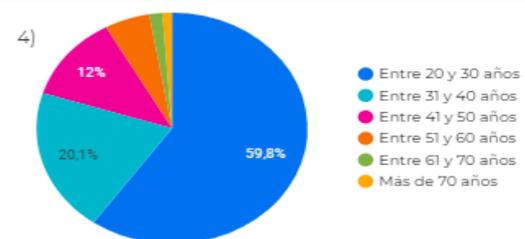
2) ¿Cuál es tu nivel de escolaridad...



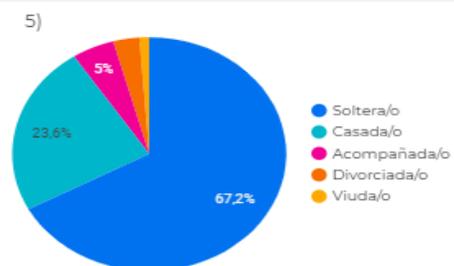
3) País de procedencia



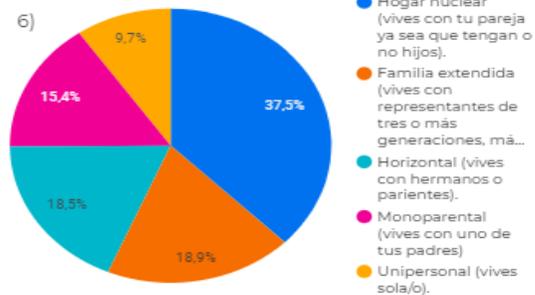
4) ¿Qué edad tienes?



5) Estado civil

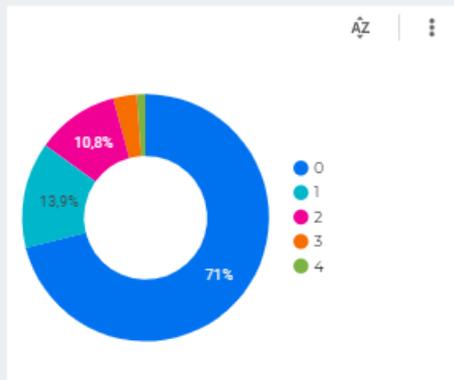


6) Composición del hogar

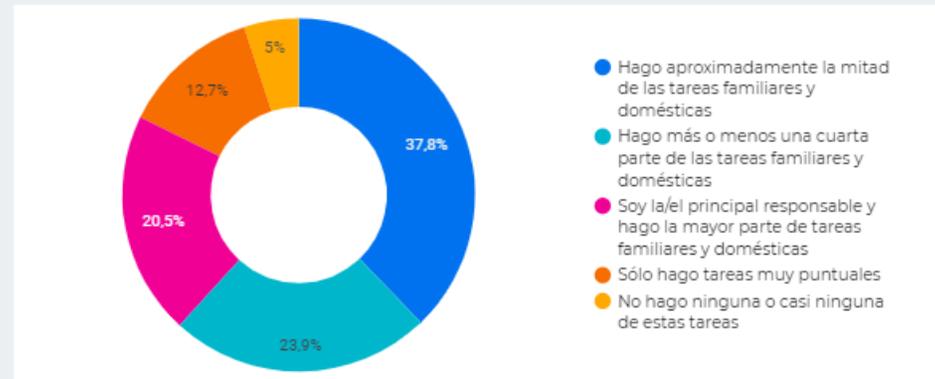


PERFIL GENERAL DE LOS ENCUESTADOS

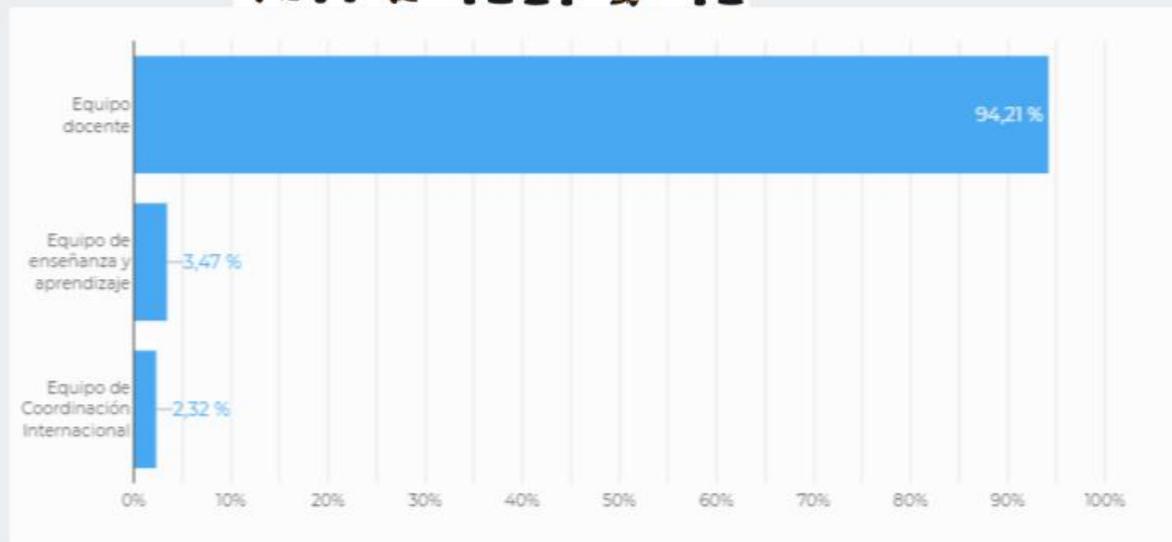
7) ¿Cuántos hijos/as tienes?



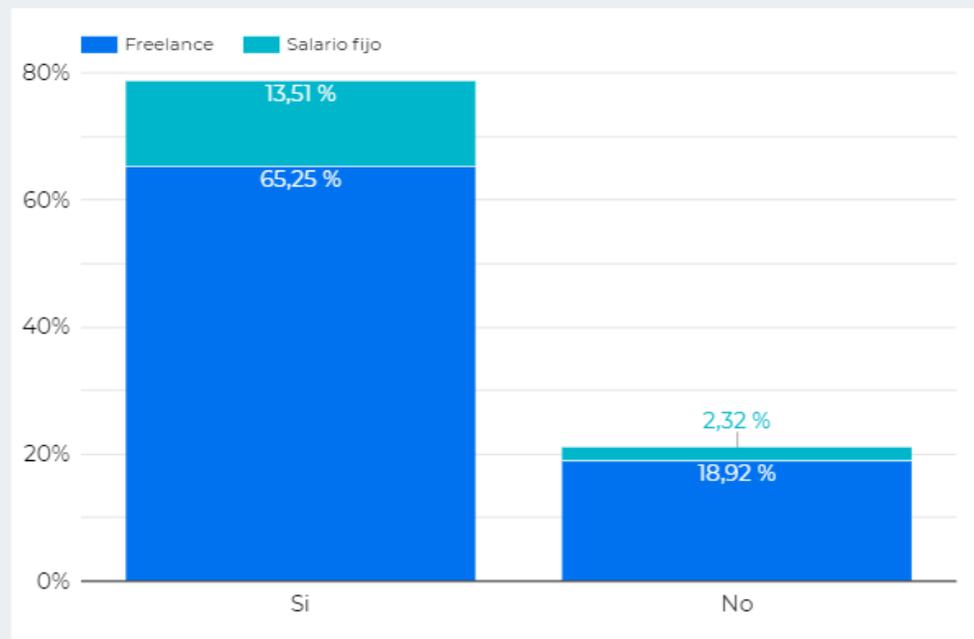
8) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico realizas?



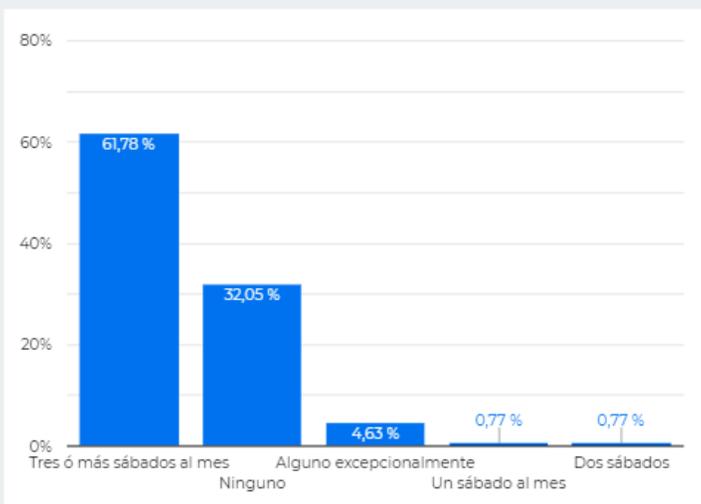
¿EN QUÉ EQUIPO TRABAJAS EN LA ACTUALIDAD?



Cuando inició el confinamiento en tu país ya te encontrabas trabajando para Academia Europea y qué tipo de relación contractual tienes actualmente con Academia Europea?

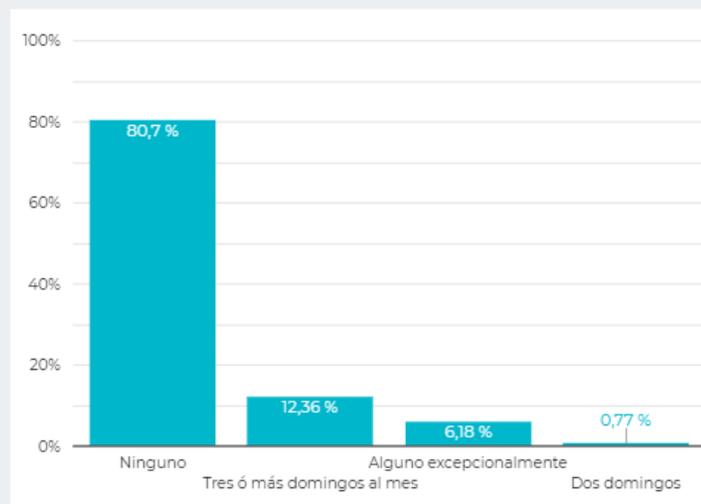


Cuántos sábados al mes te corresponde trabajar?



SÁBADO

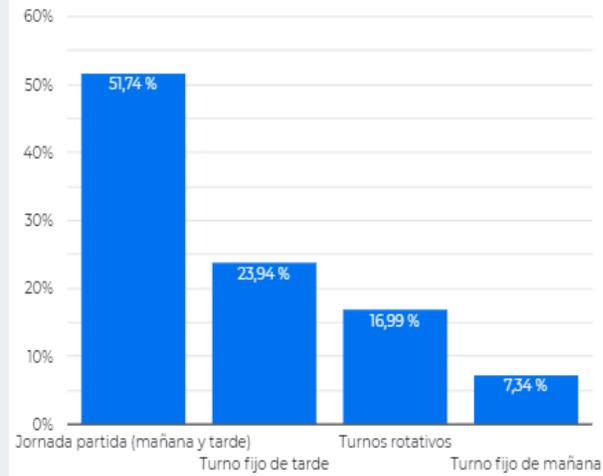
Cuántos domingos al mes te corresponde trabajar?



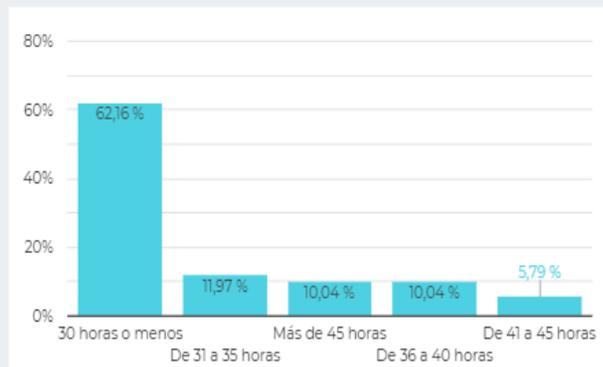
DOMINGO



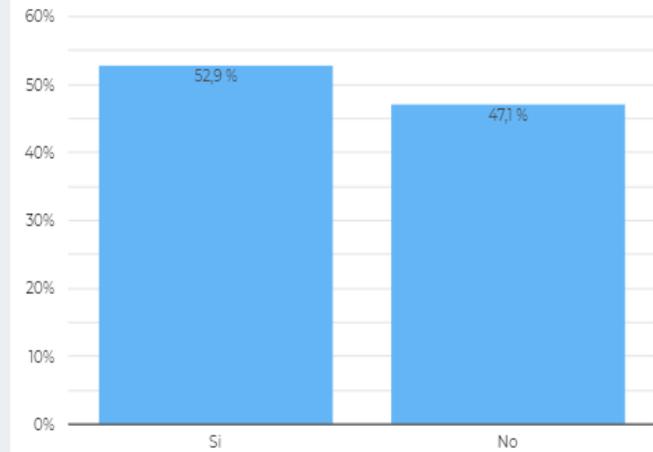
¿Cuál es tu horario de trabajo?



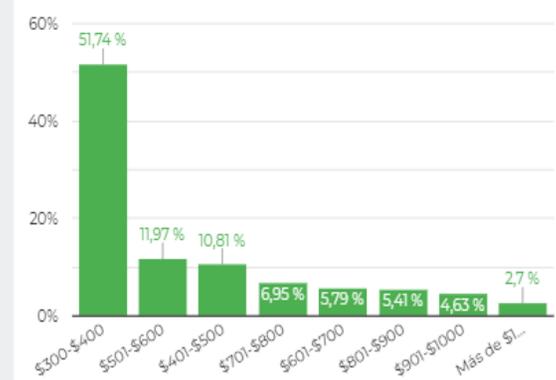
Habitualmente ¿Cuántas horas trabajas a la semana para Academia Europea?



Tu puesto laboral te exige un horario fijo?

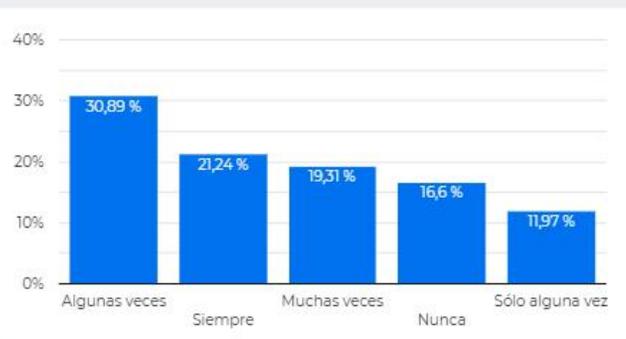


Aproximadamente en Academia Europea ¿Cuánto cobras neto al mes?



¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

a) ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?



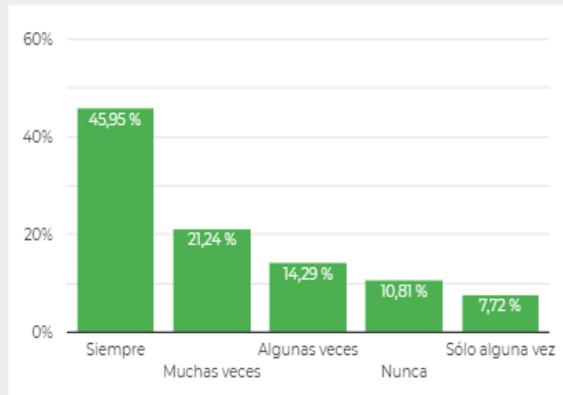
b) ¿Con qué frecuencia tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas laborales?



c) ¿Con qué frecuencia tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?



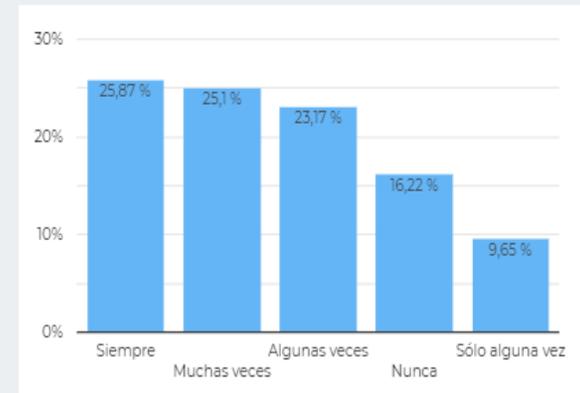
d) ¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?



e) ¿Con qué frecuencia sientes que formas parte de un grupo?



f) ¿Con qué frecuencia se ayudan mutuamente entre compañeros y compañeras?





UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

g) ¿Con qué frecuencia tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?



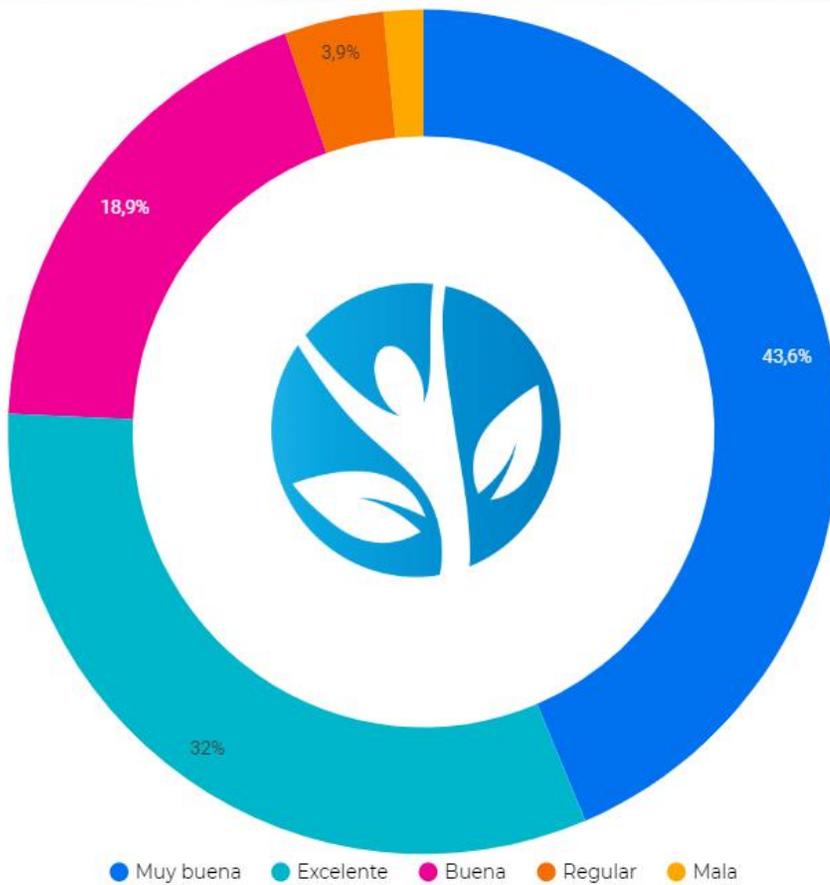
h) ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?



i) ¿Con qué frecuencia tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo ejecutas tu trabajo?

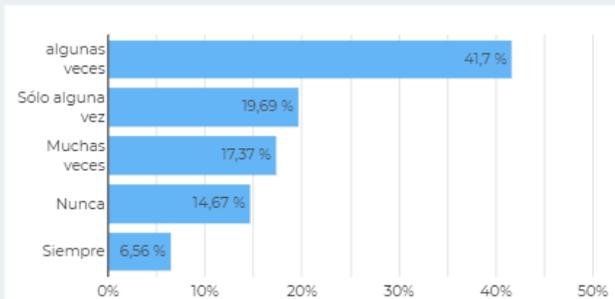


En general ¿dirías que tu salud es?

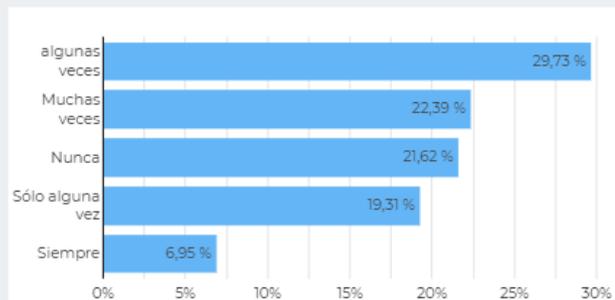


DURANTE LAS ÚLTIMAS 4 SEMANAS, ¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

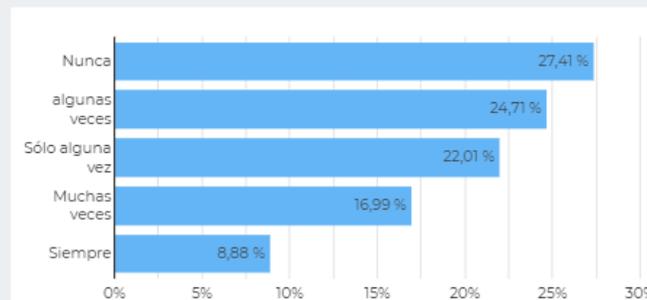
a) Te has sentido físicamente agotado/a?



b) ¿Te has estado emocionalmente agotado/a?

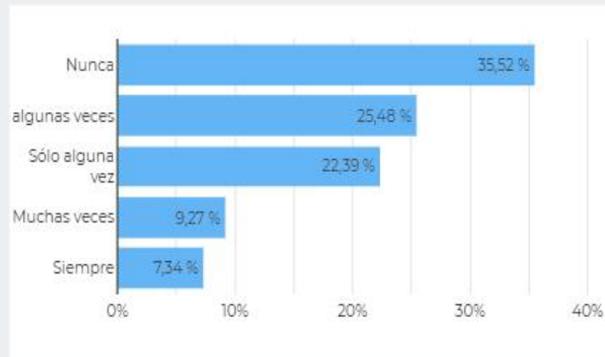


c) ¿Durante las últimas 4 semanas has tenido problemas para relajarte?

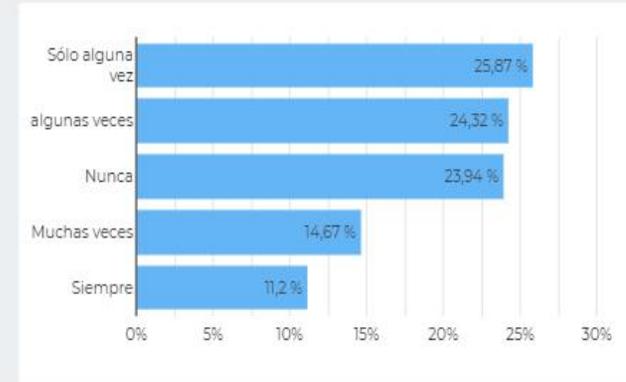


DURANTE LAS ÚLTIMAS 4 SEMANAS, ¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

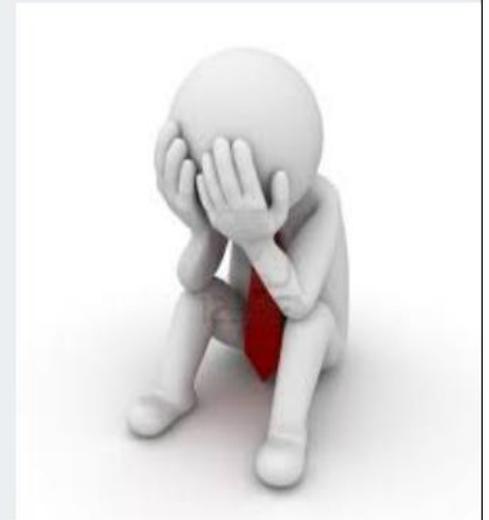
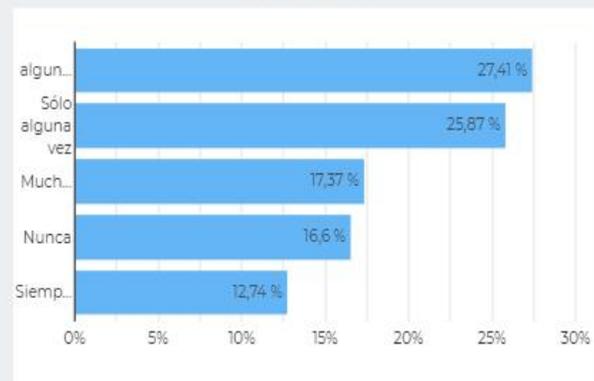
d) ¿Durante las últimas 4 semanas has estado irritable?



e) ¿Durante las últimas 4 semanas has estado tenso/a?

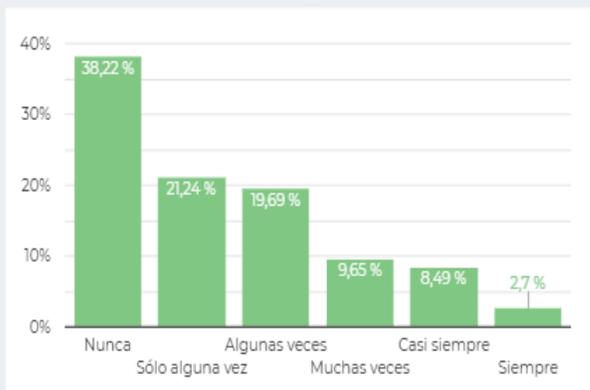


f) ¿Durante las últimas 4 semanas has estado estresado/a?



DURANTE LAS ÚLTIMAS 4 SEMANAS, ¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

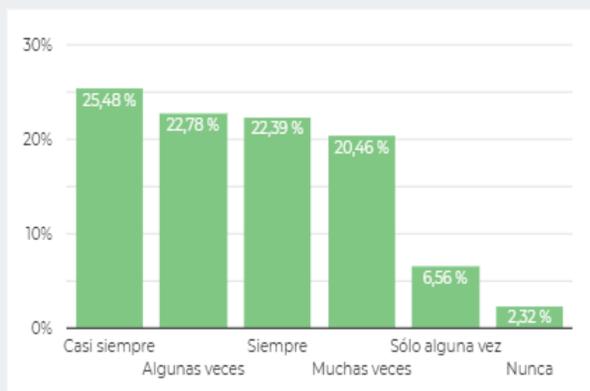
g) ¿Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia has estado muy nervioso/a?



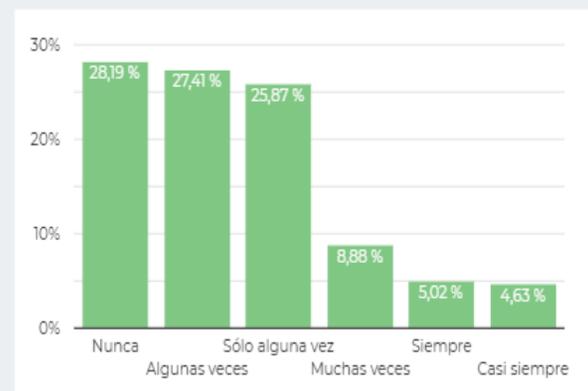
h) Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?



i) ¿Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia te has sentido calmado/a y tranquilo/a?



j) ¿Durante las últimas cuatro semanas te has sentido desanimado/a y triste?



DURANTE LAS ÚLTIMAS 4 SEMANAS, ¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

k) ¿Durante las últimas 4 semanas con qué frecuencia te has sentido feliz?



¿CUÁL ES TU GRADO DE SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON TU TRABAJO?

