

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



TRABAJO DE TESIS

Tema de Investigación:

“Propuesta de Intervención Psico laboral para disminuir los efectos psicosociales del teletrabajo a causa de la pandemia COVID- 19 en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla”.

Presentado por:

Bautista Ramírez, Carmen Elizabeth	BR12022
Delgado Menjívar, Keren Jael	DM13011
Samayoa González, Álvaro Alejandro	SG12056

Para optar al grado de:

Licenciados en psicología

Docente Asesor:

Lic. Benjamín Moreno Landaverde

Coordinador General del proceso de grado:

Lic. Israel Rivas

Ciudad Universitaria, Dr. Fabio Castillo Figueroa, Noviembre 2021

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES



RECTOR

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS

VICE-RECTOR ACADÉMICO

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA

SECRETARIO GENERAL

ING. FRANCISCO ALARCÓN

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
AUTORIDADES



DECANO

MSC. OSCAR WUILMAN HERRERA RAMOS

VICE DECANA

LICDA. SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO

SECRETARIO

MTRO. JUAN CARLOS CRUZ CUBIAS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
AUTORIDADES



JEFE DE DEPARTAMENTO
MSC. BARTOLO CASTELLANOS ARIAS

COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO
MSC. ISRAEL RIVAS DOCENTE

ASESOR
MSC. BENJAMÍN MORENO LANDAVERDE

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar este proceso de formación en mi carrera de Licenciatura en Psicología quiero agradecer infinitamente a Dios Todopoderoso, ya que él ha sido mi mayor apoyo en un camino donde se presentaron obstáculos, desafíos y retos. Me brindo la fortaleza, sabiduría e inteligencia para avanzar y perseverar hasta alcanzar mi meta. A él sea toda la gloria y la honra.

A mis padres María de Bautista y Ricardo Bautista, agradezco su apoyo, comprensión y paciencia en estos años de estudio, por brindarme lo necesario para culminar mi carrera universitaria. Este triunfo se lo dedico a ustedes. A mi familia por su amor, consejos y ayuda.

Quiero agradecer a mi prometido por apoyarme a alcanzar mis sueños y creer en mi potencial, por la paciencia y comprensión en esta travesía.

A mi equipo de trabajo de grado, mis colegas: Keren Delgado y Alejandro Samayoa, gracias por compartir sus conocimientos, por la integración y apoyo como equipo de trabajo, fueron parte de mi desarrollo profesional.

Finalmente, agradezco a nuestro asesor de tesis, Licenciado Benjamín Moreno Landaverde por su apoyo y guía en la elaboración de este trabajo. Así también a cada docente del departamento de Psicología que contribuyó a mi formación académica y me transmitió los conocimientos necesarios para ejercer la carrera de Licenciatura en Psicología con ética, compromiso y servicio a los demás.

Muchas gracias a cada uno de ustedes.

Carmen Elizabeth Bautista Ramírez.

La felicidad y gratitud que me genera haber culminado esta gran aventura en el alma mater de la Universidad de El Salvador, con la guía, orientación y apoyo de las personas adecuadas en cada etapa de la misma, me lleva brindar un enorme agradecimiento a Dios quien jamás me ha abandonado y en los momentos desfavorables siempre ha colocado en mi camino a las personas correctas para concretar mis metas.

Este esfuerzo está dedicado a dos grandes personas; en primer lugar, a Adela María, mi madre, mi vieja, mi amiga de toda la vida; la mujer más fuerte, divertida, con gran sentido del humor, comprensiva y luchadora; quien ha sido mi guía, consejera y apoyo incondicional; el motor para hacer reales mis aspiraciones, mi inspiración para salir adelante. En segundo lugar, a Eugenio González (Papi Eu) un gran abuelo y ejemplo a seguir, hombre correcto, ameno, risueño, protector y lleno de conocimientos, quién seguramente estaría presumiendo con quien pudiese este gran logro en mi vida.

Agradezco a mis hermanos, Ale y Daniel, confidentes y fuentes de motivación continua, quienes, con sus peculiares consejos y continuas muestras de afecto, siempre me impulsaron a continuar. Doy gracias a mi Abue (Marta Ramírez) quien, desde mis primeros recuerdos, siempre ha estado ahí, llenándome de su amor, de su dulzura y sobre todo de su deliciosa comida; a mi tía Nina, mi guía académica desde mis primeros niveles de estudio, de quien aprendí la importancia de la escucha activa y el valor de los mínimos detalles.

Agradezco a Yossi, por su amor, comprensión y motivación constante a lo largo de esta aventura, gracias por siempre creer en mí e impulsarme a lograr mis metas y por ser mi consuelo en los días oscuros.

Doy gracias a Sofía Surio quien me brindó su apoyo en un momento determinante en mi vida para emprender este proceso de formación académica.

Finalmente, gracias a mis compañeras de tesis, Keren y Ellie, por su comprensión y apoyo a lo largo de este proceso. A mi asesor Licenciado Benjamín Moreno Landaverde, por sus orientaciones continuas para concretar esta investigación.

Alejandro Samayoa.

Este día concluye una etapa de mi vida y da inicio a una nueva, han sido muchos años de sacrificio pero que hoy veo reflejado todo mi esfuerzo, una meta que parecía imposible este día se cumple y me llena de felicidad y satisfacción; pero no hubiese sido posible sin mi Red de Apoyo que estuvieron en cada momento de inicio a fin y a quienes dedico con todo mi amor este proyecto:

A Dios como pilar fundamental en mi vida, por su amor incondicional, por demostrarme que soy su hija favorita a través de su gracia en todos los proyectos que he realizado hasta el día de hoy y por las puertas que me ha abierto donde no había ninguna salida.

A mi papá Q.D.D.G por su apoyo económico y bendición generacional de la cual gozo y sin la que hubiese sido imposible este sueño. A mi mamita por su apoyo emocional, por su confianza, paciencia y amor. Por su esfuerzo y motivación de superación, por su sacrificio para poder culminar mis estudios hasta el día de hoy.

A Omar, el amor de mi vida y mejor amigo, quien me ha hecho la vida más fácil, quien con su amor lo soluciona todo, gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba, gracias por las noches de desvelo por mis proyectos, por poner tus habilidades a mi disposición, por jamás perder la confianza en mí y sentirte tan orgulloso de mi carrera y mis logros, este logro también es tuyo porque gracias a ti hoy puedo disfrutar de este sueño, gracias por ser incondicional.

A mis mejores amigos, por alegrar mi vida, por ayudarme en todo lo que necesité, por su admiración, su comprensión y empatía como estudiantes. Gracias por su lealtad, amistad y compañerismo por ser el ejemplo de profesional que quiero ser. Gracias Nats y Juanca; lo más bonito que me deja la universidad y la vida.

A mis compañeros Ellie y Alejandro, por su compromiso, trabajo y esfuerzo. Gracias por confiar en mí desde un inicio, gracias por luchar conmigo para la realización de este proyecto que será de utilidad para las generaciones futuras.

Gracias a mi Alma mater, por ayudar a convertirme en la profesional que me apasiona ser.

Con amor.

Keren Jael Delgado.

INDICE

RESUMEN.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
A. SITUACIÓN ACTUAL.....	13
B. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	15
C. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
Objetivo General:.....	15
Objetivos Específicos:.....	15
D. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	16
E. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	18
A. Alcances	18
B. Limitaciones.....	18
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	19
2.1 Antecedentes de la Institución.....	19
2.2 La pandemia a nivel global y a nivel nacional.....	22
2.3 Origen y evolución del teletrabajo.....	25
2.4. Que es el teletrabajo.....	28
2.5 Marco legal del teletrabajo.....	29
2.5.1 Marco legal del teletrabajo en El Salvador.....	31
2.5.2 El teletrabajo en El Salvador	32
2.6 Modalidades de Teletrabajo.....	34
2.6.1 Modalidades de Teletrabajo en El Salvador.....	36
2.7 La salud mental y teletrabajo.....	37
2.7.1 Teletrabajo en tiempos de Covid-19.....	40
2.7.2 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo.....	43
2.8 Factores psicosociales que intervienen en el teletrabajo	45
2.9 Efectos psicosociales del teletrabajo por COVID- 19	46
2.9.1 Consecuencias para la Salud Mental.....	48
2.9.2 Consecuencias sobre la salud física.....	50
2.9.3 El síndrome de burnout en el trabajo en casa	51
2.9.4 Ansiedad.....	54
2.9.5 Estrés Laboral	56

2.10 La importancia del autocuidado en el teletrabajador.....	59
2.11 Definición de conceptos.	61
CAPITULO III. METODOLOGÍA	64
A. Tipo de estudio.	64
B. Población y Muestra	64
C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	65
D. Procedimiento metodológico	66
Capitulo IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	68
A. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.....	68
B. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRES.....	86
C. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	93
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
A. Conclusiones	95
B. Recomendaciones.	97
CAPITULO VI. PROPUESTA.....	99
ANEXOS.....	199
FUENTES CONSULTADAS.....	221

RESUMEN

La investigación tiene como título crear una Propuesta de Intervención Psicolaboral para disminuir los efectos psicosociales del teletrabajo a causa de la pandemia COVID- 19 en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla. Las directrices para la realización de la presente, se orientan bajo un estudio cuantitativo-exploratorio con la finalidad de obtener un mayor acercamiento sobre lo que conlleva laborar desde casa debido a Covid-19 e identificar con ello características, dinámicas, contextos e implicaciones de las mismas sobre los participantes; se implementó un tipo de investigación Diagnóstica a través de muestreo Simple Aleatorio Intencional, obteniendo muestras representativas de cien personas, de las cuales veinticinco fueron partícipes de la prueba piloto, mientras que las setenta y cinco personas restantes participaron de la investigación final.

La aplicación de los instrumentos (Cuestionario Autoaplicable y Cuestionario de Afrontamiento de Estrés), que exploraban desde el componente laboral hasta el familiar al momento de laborar desde casa y siete estilos básicos de afrontamiento en relación a una situación en específico permitió evidenciar que las áreas a intervenir con la propuesta; serian: ansiedad, estrés, gestión emocional y autocuidado. Tal propuesta consta de diez sesiones de una hora con treinta minutos cada una, de aplicación grupal, a desarrollarse de manera virtual o presencial.

Palabras clave: Pandemia, COVID-19, teletrabajo, virtual, propuesta de intervención, efectos psicosociales.

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de intervención tiene como principal objetivo identificar los efectos psicosociales presentes en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla a raíz del teletrabajo ocasionado por la pandemia Covid-19 para su posterior intervención que espera disminuir dichos efectos y mejorar la calidad de vida y salud mental de los empleados.

La pandemia por covid-19 ha representado una crisis para todas las personas y no ha hecho adaptarnos hacia lo que hoy se le conoce como “Nueva Normalidad” consultas en línea, el uso de mascarilla y alcohol gel todo el tiempo y por supuesto, el teletrabajo; este último ha desencadenado diversos efectos psicosociales en las personas que lo ejercen y no todos han sabido adaptarse a las nuevas formas de trabajo y sobre todo separar la vida personal y familiar de la laboral, todo esto estando en nuestra propia casa.

Es por eso que ha surgido la necesidad inmediata de aliviar diferentes síntomas que están afectando la salud mental de los trabajadores mediante el presente trabajo que se describe a continuación.

El capítulo uno describe la situación problemática a investigar la situación actual del mismo, dando a conocer a su vez el enunciado de este, se plantean los objetivos bajo los cuales se guío la investigación, se presenta consecuentemente la justificación plateando la importancia y el impacto de la investigación en la población objeto de estudio y de la misma manera se presentan los alcances y las limitaciones que se pueden presentar en el proceso.

En el capítulo dos se abordan las teóricas que sustentan el planteamiento de la investigación, fundamentando el fenómeno a investigar y acuerpando la propuesta de

intervención, se exponen aspectos como el origen y evolución del teletrabajo, teletrabajo en El Salvador y efectos psicosociales en los empleados. Posteriormente en el capítulo tres, se da a conocer el tipo de estudio que se implementó, se explica cómo fue seleccionada la población y muestra, se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente se muestran el procedimiento metodológico implementado en el desarrollo de la investigación.

Posteriormente en el capítulo cuatro, se presentan la clasificación de los resultados obtenido mediante la aplicación de los instrumentos, así como el análisis e interpretación de los mismos, todo ello mediante una serie de graficas que permita una mayor comprensión de los mismos.

En el capítulo cinco se muestran las conclusiones a las cuales se llegó a partir de los datos recabados a lo largo de la investigación, presentando consecuentemente una serie de conclusiones y recomendaciones en base al proceso desarrollado.

Finalmente, en el capítulo seis se describe la propuesta de intervención psicolaboral orientada a abordar los efectos psicosociales del teletrabajo evidenciados en la población objeto de estudio.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. SITUACIÓN ACTUAL.

El COVID-19 como pandemia global tuvo consecuencias a nivel de la salud, pero también a nivel social, ello, dio paso a que los gobiernos a nivel mundial, con la finalidad de evitar propagación implementaron medidas restrictivas sobre diferentes sectores de la sociedad, cierre de iglesias, escuelas, parques, centros comerciales, transporte colectivo, empresas, etc. Con esto las personas se vieron expuestas a cambios radicales muy bien marcados en un periodo de tiempo breve para su adecuada adaptación, siendo la actividad laboral, uno de los ámbitos con mayor afectación, lo que marco el camino para que se adoptase el “teletrabajo” como una alternativa que permitiese generar continuidad a las actividades laborales desde el hogar.

En relación a la salud mental, estudios confirman que el teletrabajo ha traído consigo estados positivos de satisfacción en general, pero, al mismo tiempo, es fuente de un aumento del estrés y otros estados negativos como la depresión (Beauregard et al., 2019; Tavares, 2017).

De acuerdo con (Tavares, 2017), el impacto en la salud mental como consecuencia del teletrabajo aparece cuando se extiende la jornada laboral. Otros aspectos que también afectan la salud mental se relacionan con el aislamiento social y las capacidades de tener control en relación a las actividades que se realizan durante el teletrabajo (Hager, 2018).

De esta forma, cuando el teletrabajo representa un problema debido a la imposibilidad de ajustar responsabilidades y relaciones, se dan problemas de salud, cuya afectación tiene una connotación tanto psicológica como general en la calidad de vida del teletrabajador (Hilbrecht et al., 2008).

Para afrontar la emergencia sanitaria en El Salvador se establecieron diferentes medidas sanitarias que permitiesen reducir el impacto de la misma, y una de esas medidas, fue justamente implementar el teletrabajo como una medida que permitiese a las empresas e instituciones continuar con las actividades laborales ejecutadas previo a la pandemia. Esto demandó una adaptabilidad tanto para las instituciones y/o empresas, como para los trabajadores; ya que, a diferencia de otros países, el teletrabajo, es una modalidad con poca presencia dentro del rubro laboral. Todo ello llevo a las personas a someterse a un cambio repentino de rutina, a familiarizarse con las nuevas herramientas tecnológicas, a forjar una adecuada organización del tiempo, a modificar espacios físicos para laborar, etc. Y no lograr implementar cada aspecto ya mencionado, llevaría a experimentar una serie de efectos a nivel mental, que paulatinamente dañarían a las personas.

Por lo ya mencionado, si no se trabaja en los efectos psicosociales del teletrabajo a causa de la crisis sanitaria, conllevara a un deterioro en la salud mental y física de los teletrabajadores provocando inclusive pérdidas humanas y materiales en las instituciones.

Si se trabaja en la salud mental de los teletrabajadores, brindándoles las estrategias pertinentes para que puedan tener un equilibrio entre su vida personal y laboral, gozaran de una mejor calidad de vida y su desempeño será más satisfactorio.

B. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Será el teletrabajo ocasionado por la pandemia Covid-19 el causante de los efectos psicosociales en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla?

C. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General:

- Crear una Propuesta de Intervención Psicolaboral para disminuir los efectos psicosociales del teletrabajo a causa de la pandemia COVID- 19 en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla.

Objetivos Específicos:

- Identificar los principales efectos psicosociales en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla a través de un instrumento de recolección y evaluación de datos.
- Diagnosticar la situación problemática que afecta la salud mental de los empleados por medio del análisis y evaluación de resultados que contribuya a buscar una solución oportuna.
- Definir las áreas a intervenir a través de la interpretación de los resultados obtenidos según las necesidades encontradas en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla.

D. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

En el siglo xx la humanidad fue atacada por tres pandemias de gripe. La más terrible fue la surgida en 1918 denominada gripe española que afectó 50 % de la población mundial con una mortalidad total entre 40-50 millones de personas. Posteriormente sufrió las pandemias de 1957-1958 y 1968-1969, denominadas gripe asiática y gripe de Hong Kong, respectivamente, más benignas que la acontecida a inicio del siglo. También en el siglo xxi se registró en 2009-2010 nueva pandemia de gripe A (H1N1), subtipo de virus muy similar al causante de la pandemia de 1918. A lo largo de la historia, la humanidad ha sufrido crisis por causa de pandemias que conllevaron a medidas de bioseguridad y un cambio en el estilo de vida de los individuos, realizando nuevas adaptaciones en los distintos ámbitos en la sociedad.

En el año 2020 se produjeron cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países (OMS, 2020a). A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen. Para un segmento importante de la población activa, la pandemia ha provocado un aumento repentino en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo de corta duración.

Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los teletrabajadores durante la pandemia es el conflicto entre el trabajo y la vida personal, que están experimentando debido a

que los límites entre esas dos áreas se han difuminado. Los estudios han demostrado que el teletrabajo aumenta la intensidad del trabajo y la interferencia entre el trabajo y el hogar, lo que provoca efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores (Eurofound y OIT, 2019).

En la actualidad no existe en El Salvador otros estudios que aborden los efectos psicosociales que presentan los empleados que realizan trabajo desde sus casas debido a la crisis sanitaria por coronavirus. Por esta razón, como equipo investigador nos resulta importante abordar esta temática para disponer de un amplio conocimiento de cómo el fenómeno del teletrabajo debido a la pandemia COVID-19 está repercutiendo en la salud mental de los trabajadores del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla, ya que como estudiosos de la salud mental es nuestro deber brindar las estrategias necesarias que permitan a la población gozar de un bienestar y una mejor calidad de vida. Además, nos resulta importante proporcionarles a las instituciones de un marco general de las esferas que afectan el bienestar de los empleados para brindar las habilidades pertinentes tanto a los empleados como a la empresa para que puedan adaptarse a los desafíos que se presentan en la actualidad.

Por lo anterior, surge la necesidad de crear una propuesta de intervención que minimice los efectos psicosociales del teletrabajo. Contribuyendo establecer expectativas claras y realistas en cuanto a los resultados concretos que deben alcanzarse, organizando de mejor manera tiempo y sus tareas, a fin de equilibrar eficazmente sus obligaciones laborales con su vida personal y responsabilidades familiares, fortaleciendo la productividad y desempeño laboral que beneficiara tanto al trabajador como a la institución.

E. ALCANCES Y LIMITACIONES.

A. Alcances

- El presente estudio exploró los efectos psicosociales del teletrabajo gestados a causa de la pandemia COVID- 19, para ello, se aplicaron diferentes instrumentos de recolección de datos a 75 empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla, quienes, en un promedio de cuatro meses, laboraron desde casa.
- Por medio del análisis y evaluación de resultados se obtuvo un diagnóstico sobre la situación estudio, que permitió identificar los principales efectos psicosociales presentes en los trabajadores, definiendo con ello, las áreas a intervenir.
- La realización de la investigación, permitió llevar a cabo el diseño un programa de intervención psicolaboral orientado a disminuir los efectos psicosociales con mayor prevalencia en la población objeto de estudio, promoviendo así, una mejor calidad de vida personal y laboral, en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla

B. Limitaciones.

- Las asistencias de los empleados eran por turnos rotativos, en donde un grupo asistía tres días a la semana y el otro dos, lo cual genero dificultad al momento de la aplicación continua de instrumentos.
- Eventualmente las personas se mostraban con resistencia a participar alegando, no contar con tiempo suficiente debido a la carga laboral suscitada por el retraso del tiempo que se laboró desde casa.
- Como parte de los protocolos de seguridad se realizan continuamente sanitización en diferentes áreas del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla y en ocasiones en el edificio en general, lo que llevaba a que el personal no asistiese a laborar.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la Institución.

Hasta los años 80's los juzgados de Santa Tecla estaban ubicados en la esquina opuesta al parque San Martín del mismo municipio, para ese entonces las dependencias que funcionaban en dicho lugar eran el juzgado 1º y 2º de paz, juzgado de inquilinato, juzgado de tránsito, juzgado de lo laboral, juzgado de primera instancia (que conocían penal y civil). Posterior debido a la falta del espacio físico para albergar a las dependencias ya mencionadas más las nuevas que funcionarían en dicho lugar, se dio apertura al Centro Judicial "Dr. José Francisco Guerrero" (nombre otorgado en memoria del presidente de Corte de Justicia), en el año 1991.

Las nuevas dependencias que funcionarían a partir de ese entonces son administración, pagaduría, intendencia, proveeduría, transporte, unidad técnica regional y medicina legal. Esto con la finalidad de tener un mejor funcionamiento organizacional y administrativo en los diferentes juzgados, ya que anteriormente a la creación de estos, cada juzgado era independiente y debía encargarse de óptimo funcionamiento de sí mismos. Cada una de las dependencias cumplirían los siguientes roles en específico:

- Intendencia sería el encargado de intervenir ante deterioro del mobiliario y de la estructura física del lugar en general;
- Proveeduría por su parte, sería el encargado de abastecer o cambiar el mobiliario utilizado en los diferentes juzgados.
- Pagaduría, esta dependencia cumpliría el rol de elaborar planillas y ser el puente directo entre el Ministerio de Hacienda.

- Transporte, encargado de proveer tal servicio al personal y las diligencias judiciales.
- Unidad técnica regional, se encargaría del reclutamiento del talento humano.
- Administración por su parte, era quien regia el funcionamiento adecuado de las tres dependencias ya descritas.
- Medicina legal, conformada con la finalidad de reconocer cadáveres e intervenir ante los casos de abuso.

De la misma manera en cómo tales dependencias fueron creadas, así también se creó en octubre de 1994 el Juzgado de Familia, años después los juzgados de familia, de lo civil y laboral se hicieron Pluripersonales, es decir, se conformaron cada uno por dos juzgados por dependencia. Todo ello tuvo su raíz en el crecimiento poblacional del municipio de Santa Tecla, por lo cual la demanda sobre cada uno de los juzgados aumento exponencialmente. Por la misma razón en el año de 2013, los juzgados de lo civil, pagaduría, unidad técnica regional y medicina legal, se trasladaron a diferentes edificios arrendados por la Corte Suprema de Justicia.

Desde el año 2010 se comenzó a construir el edificio que hoy en día lleva por nombre Centro Integral de Santa Tecla, dicha realización de la edificación culmino en el año 2016; en el mismo año dio su apertura y desde entonces hasta la actualidad alberga:

- Cuarto nivel: Juzgados de familia, juzgados de lo civil, juzgados de lo laboral, cámaras ambientales y sentencia.
- Tercer nivel: juzgados de paz, juzgados de lo penal, juzgados de menores, cámara de lo penal y juzgado especializado.

- Segundo nivel: Salas de audiencias (tanto para lo civil como para lo penal), departamento encargado equipar las salas de audiencias.
- Primer nivel: Secciones multidisciplinarias, clínica del centro judicial, pagaduría, salón de usos múltiples, oficina receptora de demandas, administración, archivo judicial, archivo de documentos judiciales.
- Sótano 1: Estacionamiento para usuarios, proveeduría y carpintería.
- Sótano 2: Bartolinas para detenciones provisionales, estacionamiento de jueces y dormitorio de vigilantes.

Cada una de las dependencias que conforman el nuevo Centro Integrado de Santa Tecla presta atención especializada, en base a las demandas y denuncias que surgen en los diversos municipios a los cuales se les brinda atención, entre los cuales están: Nuevo Cuscatlán, Antiguo Cuscatlán, Chiltiupán, Talnique, Comasagua, Zaragoza, San José Villanueva, Colón, Tamanique y Santa Tecla. Previo a la pandemia, el personal laboraba de lunes a viernes en horarios de 8:00 am a 4:00 pm, exceptuando a los Juzgados de Paz, que laboraban incluyendo Sábados y Domingos bajo el mismo horario.

La pandemia Covid-19 afectó en gran medida a todas y cada una de las dependencias de la institución, y por decreto del Presidente de la República de El Salvador avalado por la Corte Suprema de Justicia se tomó a bien enviar al personal a casas como una suspensión eventual mientras recibían indicaciones de la Corte Suprema de Justicia. Pasado alrededor de 15 días se envió a cada jefatura de las dependencias las indicaciones a seguir para continuar desempeñando las labores; sin embargo, de acuerdo a las actividades de cada área, así estas asistirían o no a las instalaciones de la institución.

Los diferentes Juzgados por su parte no asistieron a las instalaciones si nos pasado dos o tres meses de acuerdo a ordenes giradas por el juez a cargo. Para cumplir con sus labores, a cada persona de los diferentes juzgados, se les hacía llegar cierta cantidad de juicios que debían resolver en una semana, y de la misma manera se recogía dicho trabajo mientras se les dejaba nuevos juicios a resolver.

Por otra parte, algunas dependencias como proveeduría y transporte se vieron inactivos por dos meses, pues sus labores exigían estrictamente estar de manera presencial en la institución, con el paso del tiempo, encontraron la manera de activar las labores de tal dependencia, dándoles acceso a la institución de forma intermitente para desempeñar sus labores.

Actualmente en el Centro Judicial de Santa Tecla brinda su servicio bajo una nueva normalidad, que consiste en que los empleados asisten por grupos para evitar el conglomerado de personas y cumplir con las medidas de bioseguridad propuestas por el Ministerio de Salud. La dinámica es que un grupo asiste durante una semana tres días y el otro grupo durante dos días, y en la semana siguiente el grupo que asistió dos días lo hará durante tres días. Con ello se pretende reactivar las labores que durante dos meses o más estuvieron detenidas y que de cierta manera les generó un retraso en las mismas.

2.2 La pandemia a nivel global y a nivel nacional

Se denomina pandemia a la propagación global de una nueva enfermedad, en este caso, una pandemia surge cuando un nuevo virus, se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. En la actualidad diferentes países en el mundo han tomado medidas sanitarias gubernamentales para hacer frente a la amenaza que representa el COVID-19.

Los coronavirus son una familia de virus que normalmente afectan sólo a animales, aunque algunos tienen la capacidad de transmitirse a las personas. El SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que se detectó en diciembre de 2019 en Wuhan, una ciudad de la provincia de Hubei en la República Popular China. Este virus produce la enfermedad infecciosa denominada COVID-19 (acrónimo de «coronavirus disease 2019»). Si bien la mayoría de los casos son leves, en otros casos la enfermedad puede ser grave y cursar con dificultad respiratoria, neumonía, fracaso renal y otras condiciones médicas, incluso la muerte. Esto sucede en mayor medida en personas con perfil de riesgo: tener más de 60 años, padecer enfermedades previas a la COVID-19 (hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer, inmunodeficiencias) o estar embarazada. Por los conocimientos disponibles hasta el momento, la transmisión se produce por contacto con las secreciones respiratorias de una persona contagiada o enferma, y se considera poco probable la transmisión por el aire a distancias mayores de 1-2 metros. Su contagiosidad es alta y depende de la cantidad del virus en las vías respiratorias del transmisor.

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la COVID-19 como pandemia. Además de su elevada morbilidad y mortalidad, las repercusiones económicas están siendo enormemente graves. Durante el periodo de alarma se estableció que la circulación debía realizarse individualmente y estaba limitada a actividades de primera necesidad o desplazamientos al lugar de trabajo; el transporte de viajeros debía reducir su demanda; los locales de actividades culturales, artísticas, deportivas y similares deberían permanecer cerrados; se priorizaba el trabajo a distancia y se suspendía la actividad escolar presencial en favor de actividades educativas en línea.

Una de las acciones implementadas por los países incluyendo el nuestro, para intentar controlar la epidemia es la cuarentena, cuyo objetivo era proteger la salud de la ciudadanía, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública. Sin embargo, esta trae consigo otros retos de salud que deben vencerse. Este tipo de fenómenos epidemiológicos no son frecuentes y cuando suceden suelen cambiar drásticamente la forma de vida de las personas y del mundo en general. Además, este tipo de sucesos tienden a poner a prueba los sistemas de salud nacionales, quienes deben dar una respuesta rápida a la epidemia, con recursos limitados, evitando el menor número de contagios y decesos producto de la enfermedad.

Otras consecuencias directas o indirectas son de índole económico y social, no obstante; en la emergencia de atender la salud física de la población, las autoridades sanitarias parecen olvidar los efectos psicológicos que se manifiestan o exacerban en este tipo de crisis, tanto en la población saludable como la que sufre el contagio.

En nuestro país, como en muchos otros de América Latina y del mundo, la pandemia está derivando en una serie de consecuencias que golpean y afectan a toda la población, debido a la paralización de la actividad económica, la pérdida de puestos en la actividad informal, el desempleo en la micro, pequeña y mediana empresa el cual aumenta considerablemente, las demandas de apoyo y alimentación de las familias de las comunidades más pobres se acrecienta; y las acciones del gobierno tienen que multiplicarse para tratar de solventarlas.

Esto genera preocupación y angustia no solo en las personas, en los grupos familiares afectados y en los sectores más vulnerables, sino en toda la población, pues la posibilidad de contagio y de entrar en esa vorágine de sufrimientos, no es remota.

El confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes recientes en nuestro país, y es previsible que tenga un importante impacto en el bienestar físico y psicológico. La paralización de la actividad económica, el cierre de centros educativos y el confinamiento de toda la población durante semanas puso una situación extraordinaria y con múltiples estímulos generadores de estrés. Durante el confinamiento, los dos factores que más afectaron al bienestar físico y psicológico fue la pérdida de hábitos y rutinas y el estrés psicosocial, de acuerdo al primer estudio que analiza el impacto psicológico de la cuarentena por COVID-19 en China (Wang, Pan et al., 2020). La interrupción de hábitos durante el confinamiento y la instauración de otros poco saludables (p.ej. malos hábitos alimenticios, patrones de sueño irregulares, sedentarismo, teletrabajo y mayor uso de las pantallas) pueden derivar en problemas físicos.

2.3 Origen y evolución del teletrabajo

Desde el inicio de la humanidad el trabajo ha sido el centro de la vida las personas, debido a una serie de necesidades a las que se han visto obligados a satisfacer, llevándolo a concentrar (a lo largo de todos los periodos) todos sus esfuerzos en dicho sentido; pero mediante el tiempo va avanzando y cambiando, así también lo ha hecho la concepción sobre el término a discutir.

Originalmente el término "trabajo" se vinculaba al dolor, por derivar del latín "tripalium" (tres palos - que es un instrumento de tortura); pero con el avance de la historia, la perspectiva de las personas comenzó a tomar otro rumbo, al punto de llegar a considerar el trabajo, como toda actividad organizada, retribuida y especializada, cuya finalidad es la producción de bienes y servicios. (Fabregat, et all, 2002)

Desde siglos atrás el trabajo desde casa era la actividad que mayormente predominaba en un sector específico de la población, claro está, que para entonces dicha situación no se visualizaba como un fenómeno a estudiar, quizá en parte por ser una actividad más de la cotidianidad.

En el siglo XVIII muchas eran las personas que trabajaban en sus casas, entre ellos estaban los que laboraban como carpinteros, panaderos, herreros, zapateros, artesanos, etc. Esta forma de trabajo desde casa, disminuyó con la llegada de la primera Revolución Industrial, donde los trabajadores pasaron de sus casas a las fábricas. (Aguilar, et al, 2020, p.13)

De la misma manera en como el paso del tiempo se encargó de cambiar la perspectiva sobre el término “trabajo” y el lugar en que este se realizaba, así también, fue como el avance histórico generó que el trabajo manual cediese el paso al trabajo intelectual, a la capacidad de generar, distribuir, gestionar y almacenar la información importante, estableciendo con ello una nueva sociedad de la información.

Así mismo el avance tecnológico jugó un papel crucial en el establecimiento de lo ahora conocido como “teletrabajo”, las primeras referencias que se tienen sobre tal fenómeno, se producen en Estados Unidos, durante la primera gran crisis mundial del petróleo de los años 70. La primera persona en acuñar el término "teletrabajo" Jack Nilles en 1972, usando la palabra "Telecommuting" acompañado de una frase que tenía un propósito "en vez de que el trabajador vaya al trabajo, que el trabajo vaya al trabajador “.

De manera progresiva el “teletrabajo” fue evolucionado junto con las tecnologías de la información y las comunicaciones; y si bien resulta difícil señalar la transición de una etapa a otra,

existen situaciones importantes en la historia que permiten evidenciar tal evolución; entre las cuales destacan:

La respuesta a la necesidad de reducir los desplazamientos por parte de los trabajadores a sus lugares de trabajo, los cuales, en vez de acudir a la oficina central podían realizar sus actividades a través de oficinas satélites que quedaran cerca de sus casas. Así se reducía la congestión vehicular que se generaba en las horas pico, debido al desplazamiento de ida y regreso de datos.

En los 1980 se dio la aparición del computador personal, permitiendo contar con la mayoría de los recursos de la oficina, sin importar donde estuviesen los trabajadores, facilitando más aun la labor de las personas.

En la década de los 1990 y con el auge de Internet, el uso del correo electrónico y la mensajería instantánea, la factibilidad con la que se podía entregar, recibir y mantener contacto con las oficinas centrales de cada trabajador se hizo más notable.

Finalmente, al iniciar el siglo XXI se evidencia la adquisición y utilización masiva de equipos móviles, que hacen posible la movilidad y el acceso en cualquier momento y desde cualquier lugar a los sistemas de información de la empresa, lo cual facilita los procesos de la organización.

En definitiva, el teletrabajo permitió contrarrestar la crisis económica de su tiempo y brindar una variación o nueva modalidad de trabajo

El teletrabajo ha surgido como una consecuencia de la evolución del trabajo humano, en la que se refleja su adaptación constante a las circunstancias y situaciones de cada tiempo; y aun cuando el teletrabajo surgió como una manera de contrarrestar la

crisis económica de su tiempo, éste, no surge con la intención de erradicar el desempleo sino más bien surge como una variación o nueva modalidad de trabajo. (Weller, 2020, p.12)

2.4. Que es el teletrabajo.

El teletrabajo es un fenómeno con décadas de estudio, sin embargo, desde un principio se han presentado diferencias para llegar a un consenso y otorgar una definición sobre tal concepto. Ante lo ya mencionado, Alcantud, F. (2000) expone que la raíz de dicha dificultad yace en el proceder de cada teórico, pues cada uno examina, describe y genera una crítica sobre las definiciones del resto de los expertos, formulando con ello una nueva definición.

Ante lo ya mencionado, lo importante para comprender el concepto de “Teletrabajo” es exponer los elementos repetitivos y que se vuelven clave al momento de definir tal termino, los cuales son: trabajo, distancia, telecomunicaciones y cuenta propia o ajena; por cuanto es posible plantear que el "Teletrabajo" es trabajo, pero realizado a distancia mediante el apoyo de las redes de telecomunicación.

Actualmente la medición y el estudio sobre el teletrabajo, se ha vuelto mucho más importante, y como es bien sabido, todo ello en gran medida debido a la pandemia del coronavirus (COVID-19); “sin embargo, los estudios siguen presentando variación ante la formulación de una definición entre países y, a veces, se superponen, y se están utilizando indistintamente términos diferentes, lo cual dificulta la medición y el acceso a datos comparables a escala internacional”. (OIT, 2020, p.3).

Por lo ya mencionado, es importante presentar una definición que se adecue al contexto social de nuestro país El Salvador; siendo lo más oportuno definir “teletrabajo” de acuerdo a la

investigación, realizada para el Ministerio de Trabajo y Prevención Social, en la que (Erazo, M., 2020) define dicho termino 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; utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación.

Partiendo de dicha definición, es importante destacar los siguientes elementos que permiten tener una mejor apreciación sobre lo que se busca explicar con dicho concepto: el trabajo se realiza fuera del establecimiento donde se labora con normalidad, se labora de manera no presencial en su totalidad o de forma parcial, el apoyo para lograr un óptimo desempeño se genera a partir de la utilización de las herramientas informáticas y de comunicación.

2.5 Marco legal del teletrabajo.

La iniciativa legal que respaldase el “teletrabajo” se ha venido configurando ampliamente en Europa y en Estados Unidos desde finales de la década de los ochenta y comienzo de la década de los noventa. Entre 1996 y 1998, la Comisión Europea financió el proyecto MIRT13, cuya finalidad radicaba en estudiar, analizar y presentar recomendaciones para la elaboración de contratos y reglamentos del bajo la nueva modalidad de trabajo.

No fue hasta el año de 2001 cuando se presentó un documento con las directrices que debían ser aplicadas al teletrabajo de las Telecomunicaciones en Europa, iniciativa llevada a cabo por el Comité de Dialogo Social del Sector de las Telecomunicaciones de la Unión Europea. Tal cual como lo señalase (Rodríguez, 2007) las directrices presentadas son para un sector específico, estas gozan de generalidad, por cuanto podrán ser aplicadas no solo al teletrabajo de telecomunicaciones sino también a todo aquel trabajo que se desarrolle en el esquema del teletrabajo.

Las directrices ya mencionadas tuvieron eco al interior de la Unión Europea, logrando que en 2002 se firmara en Bruselas el “*Acuerdo del marco europeo sobre el teletrabajo*”, esto apoyado diversos agentes sociales del continente europeo, como son: la Confederación Europea de Sindicatos CES, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa EUAPME, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa UNICE, y el Centro Europeo de la Empresa Pública CEEP.

Con ello se pretendía garantizar un óptimo funcionamiento de las organizaciones y a su vez generar flexibilidad bienestar en los trabajadores; “Con la firma de dicho acuerdo se busca modernizar la organización del trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad (Párraga, 2008).

Tal acuerdo se volvió muy importante, no solo para Europa, sino para los demás continentes del planeta, ya que se convirtió en un modelo a seguir que ofrece un conjunto de normativas de carácter obligatorio, que regulase a su vez el tema del teletrabajo, siendo un ideal para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto.

Por su parte Rodríguez (2007) considera importante especificar y los puntos más importantes del acuerdo, para una mejor comprensión de mismo, exponiendo con ello lo siguiente:

- Los teletrabajadores son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella.
- El empleador debe facilitar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el teletrabajo, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, otorgando así mismo, la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo.

- Regula la seguridad y la salud del teletrabajador. exponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. sin embargo, el empleador debe informar a dicho trabajador las políticas de la empresa en salud y seguridad, y el trabajador el deber de aplicar correctamente dichas políticas.
- Se promueve un sistema de vigilancia exige el acceso del empleador al hogar del teletrabajador para constatar las condiciones en que se está desarrollando el trabajo, pero como esto supone llegar a un espacio donde no solo se desarrolla el trabajo sino también la vida privada del teletrabajador, dicho acceso está sometido a una previa notificación y consentimiento por parte de éste.

En el continente americano fue el Estado de California el primero en inaugurar el programa piloto del teletrabajo en 1988, contando con la participación de empleados de seis agencias del gobierno, estimando que para el 2010 habrían un poco más de 15 millones de personas teletrabajando.

Por otra parte, en América Latina, es Argentina el país que lidera el tema del teletrabajo, pues cuenta con la Comisión de Teletrabajo, un órgano adscrito al Ministerio del Trabajo que busca crear el marco normativo de los teletrabajadores en ese país.

2.5.1 Marco legal del teletrabajo en El Salvador.

La Ley de Regulación del Teletrabajo se aprobó el día 20 de marzo de 2020 por el Decreto Legislativo No. 600, con ello se pretende regular esta modalidad de empleo y asegurar el ingreso de las personas que trabajen bajo esta modalidad.

Dicha ley es aplicable tanto para el sector público y como para el sector privado. En el artículo 4 de la misma ley se presentan las modalidades en cómo estas se podrán ejecutar, siendo estas las siguientes:

- De acuerdo al lugar donde se desempeñan las labores podrá ser: *Autónomo, Móvil y suplementario*.
- De acuerdo a la fijación de horario y jornada de trabajo este podrá tener dos sub-modalidades, *Teletrabajo Conectado y Teletrabajo Desconectado*.

De acuerdo a Erazo, es importante hacer énfasis en que cualquiera de las modalidades ya mencionadas, es obligación del empleador facilitar al trabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones necesarias e indispensables para la ejecución de las labores de conformidad a lo establecido en el Artículo 29 del Código de Trabajo. (2020, p. 5)

Un aspecto muy importante a destacar, es que en esta ley se establecieron normas para una correcta comunicación entre empleadores y trabajadores, aso como lineamientos orientados a proteger al trabajador ante prácticas abusivas por parte del empleador. Por otra parte, es imprescindible evaluar la factibilidad de adaptación de esta modalidad de trabajo en los sectores productivos del país, de acuerdo a la dinámica actual del mercado laboral y a las características socioeconómicas de los trabajadores salvadoreños. (Torres. 2020)

2.5.2 El teletrabajo en El Salvador

Para muchos países en el mundo, el teletrabajo es algo normal y parte de la cotidianidad del día a día; es un beneficio al cual pueden optar muchos de los empleados dentro de la organización. El teletrabajo se ha vuelto una estrategia muy implementada por las

organizaciones, pues no solo conlleva beneficios para sí mismas, sino también para los trabajadores, incidiendo positivamente en el rendimiento laboral.

Sin embargo tal cual lo sostiene Menjívar, en El Salvador es algo que recientemente se ha comenzado a implementar, y no como una medida que prevista con anterioridad para beneficiar a los trabajadores, sino más bien como parte de las “medidas sanitarias para contrarrestar los contagios generados por la pandemia COVID-19, y como estrategia para no afectar en gran medida la economía; pues ante a la cuarentena obligatoria decretada por el órgano ejecutivo, era la única opción para continuar con la actividad laboral” (2020, p.10)

En El Salvador, no fue hasta el 11 de marzo que se declaró cuarentena de 30 días (Decreto Ejecutivo No. 13), la cual implicó la suspensión del sistema educativo, cierre de fronteras, prohibición de entrada de personas al territorio y el cese de actividades económicas en los lugares de trabajo, que llevó a que se pensara de manera tentativa en la implementación de esta nueva modalidad de trabajo.

De acuerdo a lo que sostiene Torres, en nuestro país siempre debe presentarse una situación del alto impacto para buscar soluciones a eventos que siempre se pudieron tratar con anterioridad, “luego de varios meses de estudio en la comisión de trabajo de la Asamblea Legislativa, una emergencia ha logrado que nuestros legisladores se dieran cuenta que nuestro mundo ha evolucionado y es importante que se desarrollen nuevos modelos de interacción laboral, en la cual se logren respetar los derechos de los trabajadores, y que estos cumplan con sus obligaciones como si se encontraran físicamente en su lugar de trabajo” (2020)

El Teletrabajo, fue aprobado por la Asamblea Legislativa el día 20 de marzo a través de la Ley de Regulación del Teletrabajo, derivado de la emergencia vivida a nivel mundial por el

COVID-19, con la finalidad que esta modalidad pueda ser utilizada como una herramienta tecnológica para los patronos y empleados.

2.6 Modalidades de Teletrabajo

Tal cual se ha planteado en apartados anteriores, el teletrabajo no es una situación a la que recuren las empresas y organizaciones recientemente, por tanto, el pasar del tiempo y la evolución de la tecnología ha permitido a las empresas, implementar el uso de las mismas y poder de esta manera, generar nuevas modalidades de desempeñar las actividades laborales.

Por lo anterior, cuando se habla de tipos de teletrabajo, se hace referencia a las diversas modalidades de llevar a cabo dicha acción, es decir, de qué manera las personas pueden trabajar a distancia. En la literatura se manifiestan distintos conceptos relacionados al teletrabajo, la mayor parte de los cuales hacen referencia bien al modelo organizativo de los teletrabajadores o al tipo de teletrabajadores. (Fabregat et al, 2002. p.57)

Partiendo desde la premisa expuesta por la autora ya mencionada, las modalidades de teletrabajo se clasificarías en dos rubros, siendo estos los siguientes.

En relación al modelo organizativo

- Teletrabajo desde Casa (a tiempo parcial o completo),
- Teletrabajo Combinado (cuando el lugar de trabajo varía entre la oficina y el hogar),
- Teletrabajo Móvil (teletrabajador en cualquier lugar, con el único requisito de que se comunique con su compañía o cliente a través)
- Centros de Trabajo (oficinas satélites, centros de trabajo vecinales y oficinas en el extranjero).

En cuanto al tipo de teletrabajador, pueden ser

- Teempleado (trabajador con relación contractual con la empresa),
- Freelance o teleautoempleado, y combinado entre la relación contractual de la empresa y el trabajo por encargo.

Por su parte Aguilar, las principales modalidades de trabajo o a lo que ella le llama "tipos de teletrabajo", radica en dos aspectos propios de las organizaciones: "El contrato de trabajo y las condiciones de su desempeño, permiten el paso a la manifestación de diferentes tipos de teletrabajo" (2020, p.67)

En una versión más contemporánea, dicha autora presenta la siguiente clasificación de esta forma de trabajo:

- **Teletrabajo móvil:** El puesto de trabajo no está situado en un determinado lugar. Los teletrabajadores están en movimiento y mantienen una comunicación con la empresa a través de medios telemáticos. El personal está equipado con teléfonos móviles, ordenadores portátiles y toda la instrumentación que la empresa considere imprescindible.
- **Teletrabajo a domicilio.** Se hace referencia al trabajo que una persona realiza desde su domicilio. Generalmente esto implica el uso de telecomunicaciones e informática. Los casos más comunes son el de aquellas personas que laboran algunos días desde la oficina y otros desde casa; ya sea esto por política de la organización o por propio deseo del trabajador.

- **Teletrabajo en telecentro.** La actividad laboral se desempeña en una oficina equipada con los equipos informáticos y de telecomunicación apropiadas para un óptimo desempeño del trabajador.

2.6.1 Modalidades de Teletrabajo en El Salvador

Lo ya descrito, es la manera en cómo muchos países clasifican las modalidades de trabajar a distancia, y si bien de acuerdo a la definición ya presentada, podríamos ubicar la manera de teletrabajo que se realiza en nuestro país en algunas de las modalidades ya expuestas, es importante dar contexto al tema en relación a la realidad de El Salvador; y con ello como guía, se presenta la categorización de las modalidades de teletrabajo de acuerdo al artículo 4 MODALIDADES DE TELETRABAJO contemplada en la Ley de Regulación de Teletrabajo. Las modalidades de teletrabajo se dividen en dos rubros.

- I. De acuerdo al lugar donde se desempeñe las labores:
- II. De acuerdo a la fijación de horarios y jornadas de trabajo:

2.6.1.1. De acuerdo al lugar donde se desempeñe las labores

En este primer rubro existe una similitud bastante grande en relación a las modalidades expuestas por Aguilar. De acuerdo a este rubro, el elemento determinante para la clasificación de la realización de la actividad laboral de los sujetos gira en torno al lugar en específico en donde esta se lleve a cabo; encajando así en alguna de las siguiente tres modalidades

- a) **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su actividad laboral.
- b) **Móviles:** son aquellos que no tienen un lugar de trabajo determinado.

- c) **Suplementarios:** Son aquellos que laboran ciertas horas de la semana bajo teletrabajo, autónomo o móvil, y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.

2.6.1.2 De acuerdo a la fijación de horarios y jornadas de trabajo.

En este rubro, la actividad laboral de las personas encajara en una modalidad, de acuerdo al elemento “Tiempo”, es decir al horario de la jornada laboral de cada persona, lo que lleva a presentar la siguiente clasificación.

- a) **Teletrabajo conectado:** El teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador.
- b) **Teletrabajo desconectado:** El empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni un control del tiempo invertido en el trabajo por parte del empleador. Debiendo presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados.

2.7 La salud mental y teletrabajo.

Actualmente vivimos en una sociedad, donde lo que prevalece, es la velocidad en la productividad y la cantidad y calidad de información, a ello se le debe sumar un elemento imprescindible que ha tenido un drástico avance, esto es, la tecnología, lo que ha traído consigo, nuevas y diferentes formas de interacción entre las personas, lo cual se ve segregado a los diferentes sectores. El contexto social ya descrito ha llevado a la gestación de cambios

importantes en hábitos de vida en general, produciendo una nueva revolución, por así llamarlo, la “Sociedad de la Información” tanto en el ambiente laboral, como en el doméstico.

La suma de los elementos anteriores ha permitido la nueva modalidad de laborar, lo que hoy se conoce como “teletrabajo”, que a su vez genera consigo la implementación de cambios significativos en la organización del trabajo, produciendo nuevas necesidades y demandas, así como sus propios riesgos para la salud.

Por su parte Gabler (2020) expone que trabajar desde la casa es una realidad que muchos han tenido que asumir desde tiempo atrás, lo cual ha generado desde sus inicios un cambio de rutina, en donde algunos lo han asumido con incertidumbre, desconocimiento tecnológico y desconfianza; y otros, con aceptación y entusiasmo. Pero el tras fondo de ello, es que el teletrabajo se transformó en un desafío no solo a nivel tecnológico, sino que también un desafío psicosocial.

Las condiciones que acompañan a una pandemia incluyen distintas fuentes de estrés para las personas. Los estudios sobre situaciones de estrés y emergencias permiten resumir las principales variables implicadas en el impacto psicológico como las siguientes: el miedo a la infección por virus y enfermedades, la manifestación de sentimientos de frustración y aburrimiento, no poder cubrir las necesidades básicas y no disponer de información y pautas de actuación claras (Brooks et al., 2020) o la presencia de problemas de salud mental previos o problemas económicos (Wang, Zhang, et al., 2020). También el estigma y rechazo social en el caso de personas infectadas o expuestas a la enfermedad puede ser un desencadenante de una peor adaptación (Brooks et al., 2020).

El grado de impacto dependerá de varios factores. De acuerdo con el estudio de Sprang y Silman (2013), la población que ha vivido una cuarentena durante enfermedades pandémicas es más propensa a presentar trastorno de estrés agudo y de adaptación y dolor (el 30% con criterios de trastorno de estrés postraumático). Por el momento, se cuenta con escasas evidencias sobre el impacto psicológico inmediato de la COVID-19 en la población general, con unos pocos estudios publicados, principalmente con población china. El primero consistió en una encuesta a 1.210 personas en la que el 53% valoraba el impacto psicológico de la situación como moderado-grave, el 16% refería síntomas depresivos entre moderados o graves, el 28% síntomas de ansiedad moderada o grave y el 8% niveles de estrés moderado o grave. Para la mayoría la principal preocupación (75%) fue que sus familiares se contagiaran de coronavirus (Wang, Pan et al., 2020). En otro estudio con residentes de Wuhan y ciudades cercanas realizado un mes después de que se declarara el brote de COVID-19, hallaron una prevalencia de síntomas de estrés postraumático del 7% (Liu et al., 2020). En tercer lugar, el mismo grupo y con una muestra más amplia de 2.091 personas, perteneciente a la China continental, hallaron una prevalencia de síntomas de estrés postraumático agudo un mes después del brote de COVID-19 del 4,6% (Sun et al., 2020).

Con esta nueva manera de desempeñar las actividades laborales, han resaltado diferencias entre trabajadores al momento de adaptarse a lo ya mencionado; jugando un rol de suma importancia la personalidad de los sujetos, a lo que diferentes investigaciones como la realizada por Cataño & Gómez han expuesto que:

“hay algunas personalidades que se han adaptan con mayor rapidez porque son más independientes, pues trabajar de manera autónoma y sin supervisión directa les resulta más efectivo; por otro lado, hay quienes se angustian por la falta de contacto

directo con los demás, sintiéndose fuera de la organización si no están físicamente en ella,“(2014, p.84).

Con lo mencionado es posible plantearnos un escenario en el que visualizar afectaciones asociadas al trabajo según la Organización Mundial de la Salud como depresión, ansiedad, estrés y/o síndrome de burnout, no se ven limitadas a permanecer como efectos propios de un trabajo de oficina, sino que estos se trasladan a los nuevos lugares de donde se desempeña la actividad laboral que, en muchas ocasiones de acuerdo a la modalidad de trabajo expuesta, suelen ser los hogares de los empleados; y con ello podrían aparecer otros síntomas y trastornos relacionados con ciertos rasgos de la personalidad desencadenados por el contexto pandémico mundial.

2.7.1 Teletrabajo en tiempos de Covid-19.

Como ya anteriormente se ha mencionado, la creciente evolución de las tecnologías, las nuevas necesidades y demandas de las organizaciones han llevado a que laborar desde casa sea una realidad mucho más común en los últimos tiempos.

Es necesario conocer las causas de estas problemáticas que no suelen ser ajenas a las personas y menos en los empleados, una de ellas es la sobre carga laboral que tiene un trabajador, con la pandemia se han visto afectadas diversas áreas de la vida, específicamente las organizaciones, quienes han tenido que someterse a cambios en su forma de trabajo y empezar a incluir los beneficios de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), la modalidad del teletrabajo no minimiza la carga laboral de los trabajadores, en algunos casos por el contrario esta carga fue aumentada.

De acuerdo a la OIT (2020) si bien el número de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando gradualmente a lo largo de los años, sin dudas la

pandemia ha acelerado la adopción, por parte de los empleadores, de las modalidades de teletrabajo, demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa en un contexto como el de la pandemia de COVID-19.

El acelerado crecimiento de la tecnología, y el brote de Coronavirus Covid-19, dio paso a que muchas personas ejecuten su labor desde casa. Para algunos (sino es que para la mayor parte de las personas), esta nueva manera de trabajar, es un primer acercamiento dicha modalidad, donde son múltiples variables las que influyen en una mayor o menor adaptación.

Algunos investigadores y especialistas sostienen, que, al ser el hogar, el nuevo lugar de trabajo, es recomendable potencializar las medidas de autocuidado. Para ello, es importante definir un sitio para laborar en la casa, plantear y respetar tiempos de descanso, realizar actividad física permanente y tener un control adecuado del sueño y la dieta. Trabajar a cualquier hora y lugar puede ser una tremenda amenaza, y si no se administra bien podría ser un detonante de otras afectaciones psicológicas (Gable, 2020)

En su investigación para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Bueno, expone que existe una mayor probabilidad que las personas con estrés laboral y otras afectaciones psicológicas bajo en un contexto de trabajo "normal", puedan ser los más susceptibles a somatizar dichos problemas presentando diversos síntomas fisiológicos:

La incidencia de estos riesgos y sus consecuencias sobre la salud de los teletrabajadores puede incrementarse por las circunstancias excepcionales generadas por la pandemia COVID-19. A los factores de riesgo mencionados, se suma el miedo al contagio o el temor a perder el empleo, así como un mayor aislamiento y sedentarismo debido a las restricciones de movilidad y la necesidad de conciliar el teletrabajo con el

cuidado de los hijos y otras personas a cargo en un contexto en el que las instituciones educativas y de cuidados han permanecido cerradas. (2020, p.8)

En otras palabras, los efectos psicológicos de trabajar en el hogar durante una cuarentena (generada en este caso por Covid-19), van más allá de la dificultad para concentrarse y ser productivo; pues debido a las diversas variables que convergen continuamente una misma situación, los teletrabajadores son proclives a experimentar ansiedad, estrés y, para muchos, la soledad. Todos, elementos que deterioran la salud mental de una parte de la población.

La pandemia causada por el Covid-19, ha traído una serie de cambios incluso radicales en la manera de vivir de las personas, logrando también modificar ciertos procesos llevados durante años en muchas empresas, trayendo como consecuencias el aumento de estrés y la dificultad de adaptación a nuevos cambios en las personas de manera relevante.

El trabajo como factor principal para subsistir ha sido también el mayor causante de estrés por tan altas exigencias o sobrecargas laborales que esta situación ha traído incluso con la nueva implementación del teletrabajo; sin embargo, la presencia de estrés y ansiedad ha estado siempre presente más aún en el medio laboral, antes de la situación actual las personas vivían día a día en su propio tiempo normalmente acelerado, entre responsabilidades y demás. Por consiguiente, al empezar a adaptarse a nuevos cambios de la vida que suelen ser inesperados se tiende a ver afectadas ciertas áreas, las emociones se ven altamente influenciadas y relacionadas en esto, puesto que cada día se presentan diferentes situaciones a enfrentar y decisiones a tomar que pueden evidenciarse y resaltar en los demás campos de la vida diaria a los que se está expuestos constantemente, en especial el ambiente de trabajo al cual se suele dedicar más tiempo, lo que hace fundamental priorizar no solo el estado físico sino también la salud mental tanto de los trabajadores como de la sociedad en general.

2.7.2 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo.

Diversas instituciones y empresas a nivel mundial como respuesta sanitaria ante la emergencia por el Covid 19, decidieron implementar la modalidad de teletrabajo para mantener su productividad. Para muchos, esta modalidad no fue nada novedoso, sin embargo, para otros, esto significó una situación totalmente nueva, por lo que adaptarse a las demandas de la misma requirió mucho esfuerzo.

Un estudio realizado por la Escuela Politécnica de Nacional de Ecuador, expone elementos de gran relevancia a tomar en cuenta en relación al impacto de esta modalidad; en las que se señala lo siguiente:

El teletrabajo es más impersonal y quienes ejercen esta modalidad han tenido que adaptarse a él de manera inmediata sin una familiarización previa. El aislamiento social junto a la familia, las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos pequeños, la incertidumbre frente a la pandemia, la salud mental, las características propias de las actividades laborales; se vuelven factores de suma importancia para analizar las ventajas y desventajas que ello conlleva tanto a empleadores como a empleados.

En nuestro país tanto instituciones públicas como privadas, han buscado cómo adaptarse a esta nueva modalidad, sin embargo, muchos aspectos mencionados en el planteamiento anterior juegan un rol determinante al momento de exponer los pros y contras del teletrabajo.

Dentro de los beneficios encontrados para las empresas está el reducir costos, promover nuevas herramientas de trabajo, disminuir en gran manera los ausentismos y aumentar la motivación laboral; así mismo, se evidencian ventajas para los teletrabajadores en cuanto a una mejor percepción de calidad de vida dado que la persona tiene mayor presencia física en el

hogar, de igual forma puede trabajar desde cualquier lugar, tiene mayor flexibilidad horaria y se ve reflejado un ahorro significativo en dinero, ya que el teletrabajo es un programa de responsabilidad social debido a que disminuye los desplazamientos de las personas por las ciudades, va mejorando el flujo vehicular, y en gran manera reduce la contaminación ambiental (Jiménez, 2009).

En cuanto a los efectos inmediatos y futuros, se puede decir que este tema tiene tendencia a seguir creciendo y abriendo caminos a varias empresas del sector público y privado, al permitir realizar este tipo de actividades en la comodidad de los hogares de los empleados. Esto se asocia a la rentabilidad de las organizaciones y la disminución de costos por infraestructura (para el caso de las empresas), y a la optimización de los tiempos laborales (en el caso de los empleados), pues reduce la necesidad de desplazarse y abre la posibilidad de realizar actividades alternas (Granda y Camisón, 2008).

Sin embargo en El Salvador, la situación en su mayoría ha sido caótica, y ha traído mas consecuencias que beneficios; esto es debido a la implementación brusca y sin capacitaciones previas de las TIC y en si del teletrabajo, en segundo lugar la implementación del teletrabajo como obligación a causa de una pandemia mundial que amenazaba la vida de muchos salvadoreños.

El poco conocimiento sobre el teletrabajo llevo a las empresas a experimentar con los empleados y lanzarlos a trabajar desde casa con poco o nulo conocimiento de las TIC o de la adaptación de sus funciones a la modalidad virtual.

Como tercer punto es importante destacar el papel vital de la salud mental, en este tiempo de pandemia, se pudo evidenciar la falta de salud mental que tiene el país, la poca atención

psicológica que brinda y el desconocimiento sobre la salud mental y la psicología. Un país mentalmente saludable en su mayoría, hubiese enfrentado de manera más adaptativa los nuevos cambios laborales, además se observa la inadecuada función del departamento de Recursos Humanos de la empresas, que muchas veces están lideradas por profesiones ajenas a la Psicología y que no apuestan por la salud y cuidado de los trabajadores.

2.8 Factores psicosociales que intervienen en el teletrabajo

- **Formación y capacitación Continua en el uso de TIC'S**

Las capacitaciones empresariales hoy en día tienen como objetivo mirar al empleado como un ser integral y conectarlos emocionalmente a la empresa. Esto trae múltiples beneficios para ambas partes. El éxito o fracaso de la compañía depende en gran medida del talento del equipo. Es por esto que, para cada nueva contratación, resulta indispensable asegurarse que todo empleado tenga todas las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar correctamente su labor de lo contrario será perjudicial para el trabajador y la institución.

La capacitación es fundamental ya que las tecnologías están en constante cambio, la innovación y las oportunidades que da el veloz avance del mercado, no pueden ser obviadas y por eso es que una estructura de educación constante es clave para el éxito de ese sector de la organización. El aumento en la penetración de las TIC a nivel mundial, ha generado el desarrollo de tecnologías cada vez más sofisticadas y ha atraído grandes inversiones a las empresas del sector. Pero también ha dejado en evidencia un problema creciente: la escasez de especialistas en el área.

- **Factores Ambientales**

El clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la ergonomía y todo aquello que afecte a la salud física o mental del trabajador se considera clave para su rendimiento.

- **Limitación en el puesto de trabajo.**

Un espacio reducido sin las herramientas necesarias para laborar no es saludable para el desarrollo de las actividades propias del puesto en el lugar de trabajo ya que afecta la salud del empleado, tanto física como psicológicamente.

Además, las distracciones en el hogar es muy probable que haya una sobreestimulación sensorial, por los ruidos de teléfono, música ambiental con un volumen alto y las conversaciones de las otras personas dentro del hogar pueden no resultar adecuadas en ciertos momentos.

La concentración, la motivación se ven afectadas y esto se traduce en un deficiente e ineficiente trabajo, llegando hasta cuadros ansiosos y de estrés. También le afecta al trabajador la falta de espacio o privacidad en los espacios del trabajo.

2.9 Efectos psicosociales del teletrabajo por COVID- 19

El teletrabajador se expone riesgos para su salud física y mental, efectos que tienen siempre consecuencias sobre el desenvolvimiento social de la persona.

La pandemia del Covid-19 ha interferido inevitablemente en la vida de las personas, lo cual ha causado cambios fuertes a nivel social y personal, la forma en la que se trabaja se ha modificado ya sea asistiendo a su sitio de trabajo o desde casa, esto implica que se generen emociones fuertes como el estrés debido a la situación.

La inseguridad y la incertidumbre vinculadas con la pandemia, aunado a la falta de claridad sobre el fenómeno en curso, facilita la aparición de conductas de ansiedad que pueden derivar en conductas egoístas y de búsqueda individual de soluciones para problemáticas que son colectivas. El aislamiento social al que se han visto sometidas las personas por causa del Covid-19, alteró de una u otra forma las emociones causando malestares físicos, mentales, sensaciones como la ansiedad, enojo, irritabilidad, el cansancio, frustración, deterioro en el desempeño laboral, resistencia a trabajar, aburrimiento e incluso miedo ha llevado a que patologías como la depresión y el Estrés Post Trauma aumenten en todo el mundo.

En el año 2003, al inicio del brote de SARS, se informaron problemas de salud mental, que incluyeron depresión persistente, ansiedad, ataques de pánico, excitación psicomotora, síntomas psicóticos, delirium e incluso tendencias suicidas. OMS (2003)

A raíz de los resultados del estudio diagnóstico previo, así como de los resultados observados en otras pandemias (i.e. SARS) y en la actual pandemia de COVID-19 en otros países afectados y el nuestro, se han producido, entre otros, los siguientes efectos negativos:

- Efectos psicológicos derivados de la epidemia: a) Emocionales: miedo a la infección, ansiedad, miedo a la pérdida del empleo, irritabilidad/ira, ansiedad por la salud; b) Cognitivos: aumento de percepción de vulnerabilidad, pérdida de control percibido; y c) Conductuales: incremento de rituales de protección.

- Efectos psicológicos derivados del confinamiento: a) Emocionales: ansiedad, irritabilidad, estado del ánimo negativo; b) Cognitivos: miedo ante el futuro, cambios en la percepción de utilidad de las medidas de contención; y c) Conductuales: Cambios en los hábitos alimentarios, descenso de la cantidad y calidad del sueño, aumento de conductas de abuso de sustancias, aumento del sedentarismo, problemas de convivencia, ideación suicida, entre otros.

- Efectos Psicosociales del Teletrabajo: a) Emocionales: estrés, ansiedad, irritabilidad, estado del ánimo negativo, frustración, miedo de la pérdida de trabajo. b) Cognitivos: Pensamientos de desesperanza, miedo al futuro, incertidumbre, distorsiones cognitivas y c) Conductuales: Cambios en los hábitos alimentarios, descenso de la cantidad y calidad de productividad en el trabajo, ninguna actividad de autocuidado, trabajar en exceso, dormir sin descansar, aislamiento, discusiones constantes, falta de comunicación, entre otros.

2.9.1 Consecuencias para la Salud Mental

Los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador, respecto de su salud mental son:

- Tanto la sobrecarga de trabajo como trabajar poco puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador en sus horarios y ritmos biológicos.
- Además la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo”¹.
- Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.
- Temor, aburrimiento - Sensación de aislamiento, la que a su vez provoca:
 - Incertidumbre en la actuación (mayor probabilidad de tomar decisiones erróneas.

¹ Se da en personas con una especial actitud laboral, con excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo asociado a un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, y con un desinterés general por otro tipo de actividades. Así, existen cuatro criterios para definir la persona adicta al trabajo: una especial actitud laboral, una excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades.

- Alteración de la percepción del tiempo
- Fatiga patológica (física y/o intelectual)
- Desequilibrios y conductas alteradas, tanto a nivel socio-afectivo como cognitivo.
- Estrés, que provoca:
 - Irritabilidad
 - Problemas de concentración
 - Trastornos del sueño - Ambigüedad de rol, que provoca:

Estrés

- Mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad, sintomatología somática propia de la depresión.
- Conflicto de rol, proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora
- Riesgos provenientes del uso de TICs, como es el caso del estrés por la mala adaptación (emocional, cognitiva y/o conductual) a cualquier medio informático.
- Problemas emocionales que pueden conducir a alteraciones mentales surgidos de frecuentes conflictos entre las emociones “requeridas” en su trabajo y las que el trabajador realmente quiere expresar.²

²Las emociones “requeridas” son conocidas como “trabajo emocional”. Un buen número de trabajos de servicios requieren la expresión de unas determinadas emociones por parte de los trabajadores (por ejemplo la amabilidad de un empleado incluso ante situaciones poco amistosas o educadas de un

2.9.2 Consecuencias sobre la salud física.

Según cómo se concrete el teletrabajo puede significar algunos riesgos para la salud física del trabajador.

- Debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo. Este favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias.

- Puede ser realizado en malas condiciones de tipo ergonómico: mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.

- Puede provocar:

- Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental³

- Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc.

determinado cliente). La expresión de estas emociones con frecuencia incide de forma significativa sobre la calidad del propio servicio. Sin embargo puede ocurrir que las respuestas emocionales "indicadas" no coincidan, en determinados momentos o situaciones, con las que el empleado o profesional desea o necesita expresar en ese momento. Peiró, J. (2004).

³ Se debe al mantenimiento prolongado de un esfuerzo intelectual o mental al límite de la capacidad personal.

- Tecnoestrés, el que puede manifestarse como tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.

2.9.3 El síndrome de burnout en el trabajo en casa

Actualmente, existen factores laborales como la competitividad o la sobrecarga laboral, en el proceso del crecimiento de la persona frente al área laboral; las prioridades de la vida se van modificando en la mayoría de las ocasiones, este ritmo de vida genera angustia, agotamiento emocional, malos hábitos de salud, como mala alimentación y poca actividad física, las personas tienden a no descansar lo suficiente, se pueden presentar dolores físicos y psíquicos que pueden llegar a aumentar los factores de riesgo de la salud de los individuos. (Apiquian, 2007).

Según Maslach y Jackson (1982), definieron el burnout como una manifestación comportamental del estrés, y lo entienden a partir de una perspectiva tridimensional caracterizada por los siguientes síntomas que suelen ser habituales y típicos de esta patología laboral:

- **Agotamiento Emocional (CE):** Se entiende como cansancio mental (psique) que suele estar acompañado con fatiga física. Es la sensación de pesadez y de imposibilidad de no poder dar más de sí mismo a los demás. Tiene síntomas como el insomnio, la irritabilidad, falta de motivación, distanciamiento afectivo, olvidos frecuentes, dificultad para pensar y cansancio físico. (Ela Comunidad, 2018).

- **Despersonalización (DP):** Esta dimensión se define como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia las personas. Se presenta con un aumento de irritabilidad y una pérdida de motivación. La persona que lo padece se distancia especialmente hacia los clientes y de sus compañeros, teniendo conductas cínicas, irritables, irónicas e incluso utilizando a veces colocar etiquetas o comentarios despectivos para referirse a alguien. (Apiquian ,2007).

- **Sentimiento de Bajo Logro o Realización Profesional y/o Personal (RP):** La dimensión surge por una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima y de productividad.

(Moreno, B., Oliver, C. y Aragonés, A., 1991). En la falta de logro personal o en el trabajo, se caracteriza por la desilusión y el fracaso al darle sentido a las actividades que la persona realiza. Pueden llegar a experimentar sentimientos de fracaso personal impulsados por la idea de la falta de competencias, de esfuerzo o conocimientos, teniendo una carencia de expectativas y una insatisfacción en sus labores. Como consecuencias se presenta la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión. (Apiquian, 2007). Tabla 1. Síntomas y manifestaciones del síndrome del burnout. Elaboración propia

MANIFESTACIONES	SINTOMAS
MENTALES Y EMOCIONALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Nerviosismo ● Inquietud ● Dificultad de concentración ● Olvidos ● Tendencia depresiva ● Comportamiento paranoide ● Agotamiento ● Irritabilidad ● Ansiedad generalizada ● Frustración ● Aburrimiento ● Impaciencia ● Desorientación ● Sentimientos de soledad y vacío ● Fracaso ● Impotencia ● Baja

	<ul style="list-style-type: none"> ● autoestima ● Pobre realización personal ● Tristeza ● Distanciamiento afectivo ● Sentimiento de omnipresencia
FISICAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Cefaleas ● Insomnio ● Algias osteomusculares ● Alteraciones gastrointestinales ● Taquicardia ● Pérdida de peso ● Palpitaciones ● Hipertensión ● Crisis asmática ● Resfriados frecuentes ● Aparición de alergias
CONDUCTUALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Predominio de conductas adictivas y evitativas ● Consumo de estimulantes (café, tabaco, alcohol, fármacos y drogas ilegales) ● Absentismo laboral ● Bajo rendimiento personal ● Distanciamiento afectivo de enfermos y compañeros ● Conflictos interpersonales ● Disminución del habla ● Relaciones interpersonales, distantes frías ● Cinismo ● Apatía ● No hablan ● Apatía ● Hostilidad ● Susplicacia ● Sarcasmo ● Pesimismo ● Tono de voz elevado (gritos frecuentes) ● Llanto inespecífico ● Dificultad de concentración ● Agresividad ● Enfado frecuente ● Disminución del contacto con el público, clientes o pacientes ● Cambios bruscos de humor ● Aislamiento ● Disminución de calidad del servicio prestado ● Incremento de conflictos con compañeros

En cuanto a los síntomas mencionados anteriormente se puede identificar la aparición en la actualidad de algunas afectaciones de acuerdo con las nuevas formas de trabajo tales como el teletrabajo, (home office) y el trabajo remoto. 4

4 La principal diferencia entre el teletrabajo y el trabajo remoto, es que, en el teletrabajo, la compañía debe suministrar todos los implementos necesarios para que el trabajador cumpla sus actividades desde casa, ya que, esta modalidad se basa en el uso de las TIC. En el trabajo remoto, el empleado debe tener los elementos necesarios para llevar a cabalidad sus funciones desde su casa, debido a los vacíos legales que existen en esta modalidad frente a la responsabilidad del empleador del empleado.

Existen muchos artículos que hablan sobre las consecuencias de la modalidad del trabajo a distancia:

1. Aislamiento de la empresa: El trabajo en casa fomenta el aislamiento social y profesional, de esta manera se recomienda manejar la metodología mixta o realizar reuniones presenciales de manera continua.

2. Dificultad del trabajo en equipo: Al momento de no tener un contacto directo y al utilizar su medio de trabajo como sistema de comunicación e interacción, promueve el individualismo.

3. Pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa: puede deberse a que la comunicación empleadora – trabajador se reduce a correos electrónicos y/o mensajes de texto, así, debilitando la interacción entre la empresa y el empleador.

De esta misma manera, algunos autores como Vicente, M., et al, en el 2018, han visualizado y trabajado las afectaciones del home office, afirmando que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral, debido a que se disminuye la movilidad y la rotación del trabajador, detectando que los principales riesgos laborales son los ergonómicos, el aumento del estrés por carga laboral, de aislamiento y además se presenta una dificultad en la separación de la vida familiar con la laboral, a lo que se le añade el impacto en contaminación por el uso creciente de las TIC.

2.9.4 Ansiedad

La ansiedad puede definirse como una anticipación de un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de disforia (desagradable) y/o de síntomas somáticos de tensión. El objetivo del daño anticipado puede ser interno o externo. Es una señal de alerta que advierte

sobre un peligro inminente y permite a la persona que adopte las medidas necesarias para enfrentarse a una amenaza.

Es importante entender la ansiedad como una sensación o un estado emocional normal ante determinadas situaciones y que constituye una respuesta habitual a diferentes situaciones cotidianas estresantes, esta aparece aun en ausencia de un estímulo que lo provoque. Así, cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias del día a día. Tan sólo cuando sobrepasa cierta intensidad o supera la capacidad adaptativa de la persona, es cuando la ansiedad se convierte en patológica, provocando malestar significativo con síntomas que afectan tanto al plano físico, como al psicológico y conductual. Síntomas: Las manifestaciones sintomatológicas de la ansiedad son muy variadas y pueden clasificarse en diferentes grupos (Baeza Villaroel, 2012):

Físicos: Taquicardia, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, temblores, sudoración, molestias digestivas, náuseas, vómitos, “nudo” en el estómago, alteraciones de la alimentación, tensión y rigidez muscular, cansancio, hormigueo, sensación de mareo e inestabilidad.

Afectivas: Inquietud, agobio, sensación de amenaza y peligro, inseguridad, sensación de vacío, temor a perder el control, celos, sospechas, incertidumbre, dificultad por tomar decisiones.

Conductuales: Estado de alerta, problemas al tomar la iniciativa, torpeza o dificultad para actuar, impulsividad, inquietud motora, agitación constante. Estos síntomas vienen acompañados de cambios en la expresividad corporal y el lenguaje corporal: posturas cerradas,

rigidez, movimientos torpes de manos y brazos, tensión en las mandíbulas, cambios de voz, expresión facial de asombro, duda o crispación.

Intelectuales o cognitivos: Dificultades de atención, concentración y memoria, aumento de los despistes y descuidos, preocupación excesiva, expectativas negativas, rumiación, pensamientos distorsionados e importunos, incremento de las dudas y la sensación de confusión, tendencia a recordar sobre todo cosas desagradables, sobrevalorar pequeños detalles desfavorables, abuso de la prevención y de la sospecha, interpretaciones inadecuadas, susceptibilidad.

Sociales: Irritabilidad, ensimismamiento, dificultades para iniciar o seguir una conversación, en unos casos, y verborrea en otros, propias opiniones o hacer valer los propios derechos, miedo excesivo a posibles conflictos. Las alteraciones más graves cursan con insomnio, trastornos de la alimentación y disfunciones sexuales. En casos extremos puede presentarse temor a la muerte, a la locura y suicidio.

2.9.5 Estrés Laboral

Se ha demostrado en algunos estudios que la situación mundial presente por la pandemia, está siendo altamente influyente dentro de las afectaciones emocionales, sociales y laborales en las personas. Indicando la cantidad de ellas que perdieron su trabajo, u otras cuyo trabajo fue aumentado, pero no sus remuneraciones;

“el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas.” (Gabel, Peralta, Paiva & Aguirre, 2012, p.275).

Por lo cual es de suma importancia priorizar las emociones y situaciones que viven estas personas causada por los cambios y que llevarían a un desbalance en su rendimiento laboral. En su resumen sobre la situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral nos recuerda que en los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés. (Hurtado, 2013, citado en Gil-Monte, 2010, p.79)

El trabajo y los riesgos psicosociales presentes dentro de esta área laboral son también considerados como factores influyentes en la generación del estrés y la ansiedad en los empleados. Hurtado (2013) determina que, “en otros estudios también se ha comprobado que cuando existen altas demandas laborales y un bajo apoyo social hay una mayor incidencia de estrés en los trabajadores” (citado en Goncalves & Feldman, 2008, p.88).

El estrés relacionado con el teletrabajo incluye una serie de reacciones físicas y psicológicas cuando la persona debe ocuparse de altas exigencias en su labor, o desempeño de puestos no incluyentes en sus habilidades, lo que produciría afectaciones en el aspecto fisiológico, emocional e incluso cognitivo del trabajador, llevando a un bajo rendimiento laboral o siendo causante de absentismo, constante rotación de personal, disminución en la calidad y la satisfacción laboral en los empleados, y por tanto generación de poca productividad para la organización: Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de

salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. (Vidal, 2019, p.57)

La actividad física resulta ser un factor de gran ayuda en el manejo del estrés, algunos estudios, entre ellos la Organización Mundial de la Salud (OMS), han manifestado la disminución de patrones estresantes cuando se realiza actividad física por lo menos 30 minutos al día de manera constante. Según Suarez, Zapata & Cardona (2014), “En este fenómeno, los riesgos psicosociales son los principales estresores, numerosos estudios han concluido que estos son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él” (citado en Quick & Tetrick, 2002, p.132).

En organizaciones donde existe un sedentarismo por largas horas, se puede ver más altamente afectada esta parte por la falta de actividad, sin embargo, en labores en las que se debe permanecer de pie o en constante movimiento, y en las que por el contrario se está sentado por horas, aunque tienen exigencias distintas, el nivel de estrés en los dos casos puede ser igual de alto y delicado, de esto la importancia en que las organizaciones implementen o promuevan espacios de pausas activas o deporte que pueda mejorar la calidad de vida de sus empleados y la satisfacción y productividad de los mismos.

La realidad en la que se pueden ver encontradas muchas personas actualmente por la situación que se vive implica una serie de comportamientos, actitudes y sensaciones, que la pandemia puede estar dejando en un segundo plano, pero no quienes lo experimentan; personas que han vivido solas pero que antes del confinamiento solían manejar su soledad con salidas constantes sin verse obligados a permanecer en casa, los afectados por violencia intrafamiliar que han de continuar sometidos por el aislamiento, incluso la comprensión y el manejo de la situación por parte de los padres y madres con sus hijos, siendo una situación que se ha visto

afectada con estos generando niveles de tensión para los cuidadores, quienes han tenido que dividir su tiempo y sus obligaciones.

2.10 La importancia del autocuidado en el teletrabajador.

Según la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (FISO), el autocuidado se define como “el conjunto de habilidades y competencias a los que recurre el individuo para establecer procesos y manejos desde y hacia sí mismo, hacia el grupo, hacia la comunidad o hacia la empresa, con el objeto de gestionar y resolver sus propios procesos y sus necesidades de desarrollarse como ser humano y frente de los desafíos del diario vivir”.

Todo lo anterior es inquietante para empresarios a la hora de implementar seguridad y salud en los trabajadores, dejando claro que gran parte de su preservación de salud depende en gran medida de los trabajadores.

Fomentar el autocuidado en el trabajo debe implementarse teniendo en cuenta el contexto individual de los trabajadores, por lo que resulta importante tener en cuenta las características de los distintos grupos intergeneracionales que confluyen la empresa. Esto, con el fin identificar parámetros que sean validados y comprendidos por todos los trabajadores, a partir de sus valores, experiencias, motivaciones, hábitos, conocimientos, etc.

Sin embargo, para efectos de ofrecer un entorno de trabajo saludable, el autocuidado no impactará con los resultados esperados, si desde las organizaciones no se cuenta con un conjunto de acciones o estrategias conformadas desde lo interdisciplinario (humanístico, social, científico, técnico) para garantizar los procesos vitales del cuidado de la salud en el lugar de trabajo.

El insistir en la conducta del autocuidado en el trabajo como parte de una cultura preventiva, radica en la necesidad de desarrollar comportamientos orientados hacia el propio cuidado, tomando todos los recursos que el entorno laboral les ofrece (trabajadores), así como sus propias capacidades y conocimientos en beneficio de su bienestar.

A esta realidad, viene a bien la definición presentada por la Organización Mundial de la Salud, con respecto al autocuidado y la salud ocupacional (ahora llamada seguridad y salud laboral). Al **autocuidado** lo define como la capacidad que tienen las personas para cuidarse a sí mismas, y promover y mantener la salud; mientras, que la **salud ocupacional** está relacionada con “la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo”.

Así pues, el autocuidado se constituye en un elemento valioso para arraigar la cultura de la prevención en las organizaciones. Y aunque promover esta conducta implica constancia y un trabajo interdisciplinario, procurar el equilibrio en esa relación (salud-trabajo) debe ser precisamente una búsqueda permanente, tanto de empleadores como de trabajadores, con el fin de establecer entornos de trabajo que sean óptimos e interactivos, en los que se destaquen el compromiso voluntario del autocuidado de los trabajadores como la gestión de la seguridad y salud laboral por parte de las organizaciones.

Fomentar la salud y el bienestar, y demostrar solidaridad y comprensión

Según la (OIT 2020). Es importante destacar que el distanciamiento físico no exige aislamiento social. Aunque es importante que los trabajadores exploren nuevas formas de trabajar e interactuar, los empleadores deben reconocer el impacto del aislamiento y la soledad,

por lo que deben ser solidarios y empáticos, y mantener a los trabajadores informados, conectados y mentalmente sanos.

Entre las distintas medidas que tienen a su disposición, los empleadores podrían adoptar las siguientes:

- Comunicarse periódicamente con los trabajadores para asegurarse de que se sienten apoyados y ponerse a su disposición para escucharlos cuando haga falta;
- Mejorar la comunicación utilizando herramientas o aplicaciones en línea, por ejemplo, estableciendo grupos de chat por equipos;
- Conceder a los trabajadores un control y una flexibilidad adecuados sobre la forma en que realizan su trabajo;
- Ofrecer información y herramientas prácticas para la preservación de la salud mental, como el acceso a programas de asistencia al personal;
- Responder debidamente a las señales de angustia de los trabajadores y poner a su disposición un punto de contacto para que puedan hablar de sus preocupaciones;
- Concienciar sobre el deber de los trabajadores de cuidar de su propio bienestar físico y mental mientras trabajan desde casa, animándolos a mantener.

2.11 Definición de conceptos.

Tecno estrés. Una definición más específica (Salanova, 2003) es la que entiende el tecnoestrés como: "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las

demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC".

Tecnoansiedad Es el tipo de tecnoestrés más conocido, en donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La misma ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TICs.

Tecnofobia Se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia la TIC. Jay (1981) define la tecnofobia en base a tres dimensiones: 1) resistencia a hablar sobre tecnología o incluso pensar en ella, 2) miedo o ansiedad hacia la tecnología, y 3) pensamientos hostiles y agresivos hacia la tecnología.

Tecnofatiga Se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs.

Síndrome de la "fatiga informativa". Derivado de los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza Internet. La sintomatología es: falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental.

Tecnoadicción Es el tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo. Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances

tecnológicos y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.

Recursos personales. Hacen referencia a las características de las personas que funcionan como amortiguadores del impacto negativo de las altas demandas y la falta de recursos laborales en el tecnoestrés.

Recursos laborales. Son entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo con las TIC, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas con las TIC, y el clima de apoyo social por parte de compañeros y supervisores en el uso de las TIC.

Síndrome de Burnout. “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”.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

A. Tipo de estudio.

Con la finalidad de recopilar estructuradamente información de diversas fuentes para su posterior análisis y clasificación, la investigación se llevó a cabo bajo un tipo de estudio cuantitativo-exploratorio. Con ello, se obtuvo una apreciación sobre pensar, sentir y actuar de las personas objetos de estudio y a su vez dar orden estadístico a los resultados concluyentes del proceso investigativo, cuantificando y entendiendo la afectación de la problemática, no solo en la mayoría de la población, sino también en las minorías, planteado a su vez que otros efectos prevalecen como resultado de la situación afectante. De ésta forma se dio a conocer la relación estructurada entre el teletrabajo a causa de la pandemia Covid- 19 y los efectos psicosociales subyacente que estos generan.

El tipo de investigación que se implementó fue Diagnóstica debido a su finalidad, que es, obtener conocimiento sobre las situaciones que conlleva trabajar desde casa debido a Covid-19, identificando con ello las características, dinámicas, contextos e implicaciones de las mismas sobre los participantes, obteniendo un acercamiento sobre los efectos psicosociales desencadenados por la situación ya mencionada.

B. Población y Muestra

La población para esta investigación fueron los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla, que cuenta con alrededor de 4,600 empleados activos hasta la fecha.

El tipo de muestreo implementado es el Muestreo Simple Aleatorio intencional, pues este método se basa principalmente en obtener muestras representativas, que cumplan con criterios y características específicas según el interés de los investigadores.

Particularmente para esta investigación, se seleccionaron cien personas (veinticinco para prueba piloto y setenta y cinco para la aplicación real) que debido al confinamiento por la pandemia Covid-19 suscitada a inicios del año 2020, implementaron la modalidad de trabajo desde casa (teletrabajo) para cumplir con sus labores dentro de la institución en la que laboran, además los participantes fueron de ambos sexos, con un tiempo de laborar en la institución a partir de 1 año en adelante, y las edades entre las que oscilaron fueron de 18 a 70 años de edad.

C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas utilizadas para la recolección de información en el desarrollo de la investigación fueron las siguientes

- Entrevista dirigida: Es un tipo de entrevista que se realizará tomando como punto de partida un cuestionario o guion, que se elaborará a partir de los elementos que se desean indagar.

Por otra parte, es importante mencionar los instrumentos implementados durante el proceso investigativo, los cuales permitieron recabar y contrastar la realidad con la teoría. Por tanto, se describen a continuación cada uno de ellos.

- Cuestionario. Consta de 32 ítems distribuidos en 5 rubros que permitieron la exploración de áreas como: el componente laboral, las condiciones del trabajo desde casa, el apoyo brindado por institución, la sintomatología presentada durante el trabajo desde casa y las relaciones sociales.

- Cuestionario de Afrontamiento de Estrés: Cuestionario de auto informe, que consta de 42 ítems con el objetivo de evaluar siete estilos básicos de afrontamiento en relación a una situación en específico. Tales estilos son: focalizados en soluciones del problema, auto focalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social, religión.

D. Procedimiento metodológico

- Formación de equipo de trabajo.
- Búsqueda de asesor de tesis.
- Reunión de equipo para determinar posibles temas de proyecto
- Presentación de posibles temas de investigación al asesor de tesis.
- Selección del tema a presentar como anteproyecto.
- Elaboración de anteproyecto de investigación.
- Presentación de anteproyecto al coordinador del proceso de grado.
- Aprobación de anteproyecto de tesis.
- Reunión con asesor de tesis.
- Validación de instrumentos a través de pilotaje.
- Aplicación de instrumentos validados.
- Análisis e interpretación de los instrumentos validados.
- Elaboración de diseño de proyecto de proceso de grado.
- Presentación de resultados al asesor.
- Elaboración y Presentación de proyecto.
- Aprobación del proyecto.
- Presentación preliminar de trabajo del proyecto al asesor.
- Realización de correcciones al trabajo preliminar.
- Presentación de trabajo final de tesis al asesor.
- Defensa de trabajo final.

Actividades. (Ver cronograma)

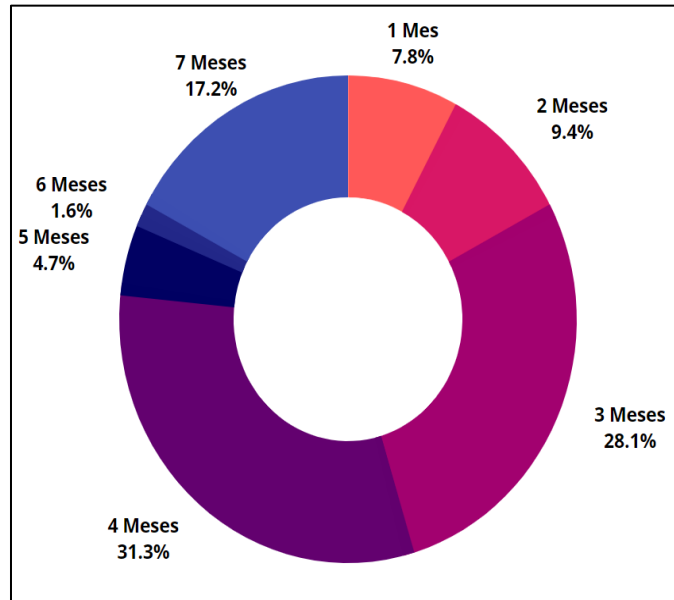
Cronograma de Actividades.

MESES ACTIVIDADES	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Formación de equipo de trabajo.																																
Búsqueda de asesor de tesis.																																
Reunión de equipo para determinar posibles temas de proyecto																																
Presentación de posibles temas de investigación al asesor de tesis.																																
Selección del tema a presentar como anteproyecto.																																
Elaboración de anteproyecto de investigación.																																
Presentación de anteproyecto al coordinador del proceso de grado.																																
Aprobación de anteproyecto de tesis.																																
Reunión con asesor de tesis.																																
Validación de instrumentos a través de pilotaje.																																
Aplicación de instrumentos validados.																																
Análisis e interpretación de los instrumentos validados.																																
Elaboración de diseño de proyecto de proceso de grado.																																
Presentación de resultados al asesor.																																
Aprobación del proyecto.																																
Presentación preliminar de trabajo del proyecto al asesor.																																
Realización de correcciones al trabajo preliminar.																																
Presentación de trabajo final de tesis al asesor.																																
Defensa de trabajo final.																																

Capítulo IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

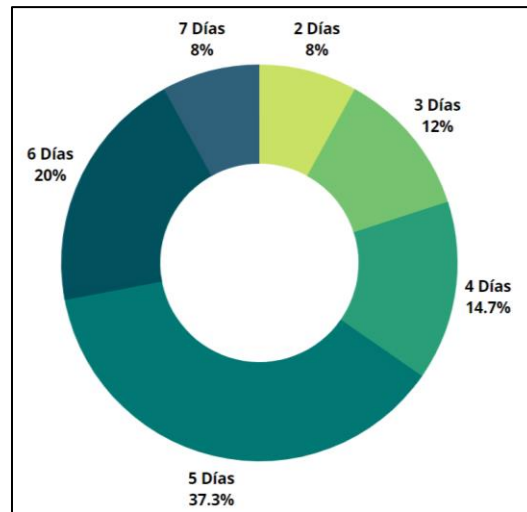
A. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.

1. ¿Cuántos meses trabajó desde casa?



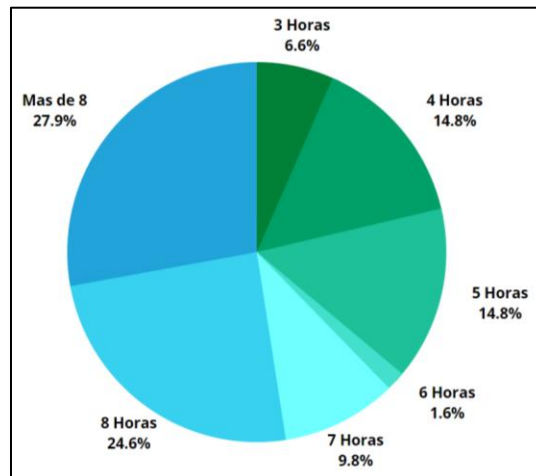
Los resultados reflejan que el 31% de ellos laboraron desde casa durante 4 meses, un 28.1% de ellos lo hicieron durante 3 meses, así mismo se refleja que durante 7 meses un 17.2% de personas realizó trabajo desde casa, un 9% lo hizo solamente durante 2 meses un 7% durante un mes, mientras que un 4.7 y un 1.6% laboraron desde casa durante 5 y 6 meses respectivamente.

2 ¿Cuántos días a la semana tomaba para trabajar cuando estaba en casa?



La grafica muestra que la cantidad de días a laborar estando en casa eran 5 días, esto respaldado por el 37.3%, a su vez un 20% de los trabajadores expusieron trabajar durante 6 días a la semana, un 14.7% de ellos, manifestó hacerlo durante 4 días, un 12% durante 4 días, y finalmente con un 8%, se logró conocer que trabajaron durante 2 y 8 días a la semana.

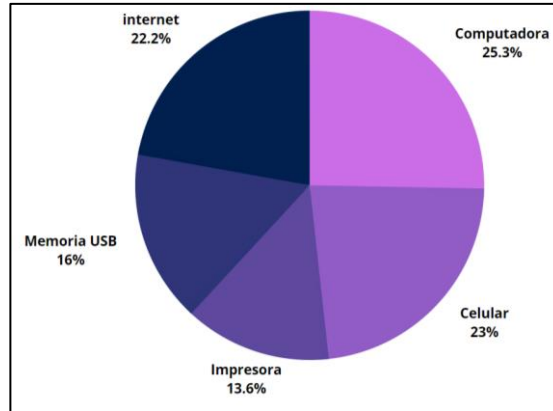
3. ¿Cuántas horas aproximadamente invertía para trabajar en casa?



En relación a las horas para laborar, un 27.9% de los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla expreso haberlo hecho durante más de 8 horas, 24.6% de ellos invertían 8 horas para laborar, por otra parte, un 14.8% de ellos trabajaron durante 5 y 4

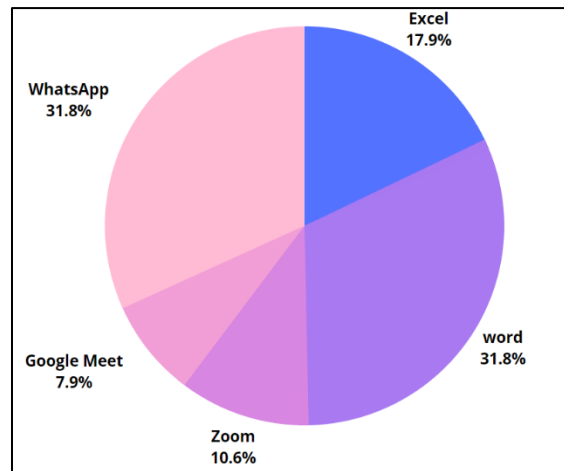
horas, en 9.8% lo hicieron durante 7 horas, durante 6.6% utilizaron 3 horas para trabajar y finalmente el 1.6% de ellos trabajaron durante 6 horas.

4. ¿Cuál de los siguientes recursos tecnológicos utilizó para realizar teletrabajo?



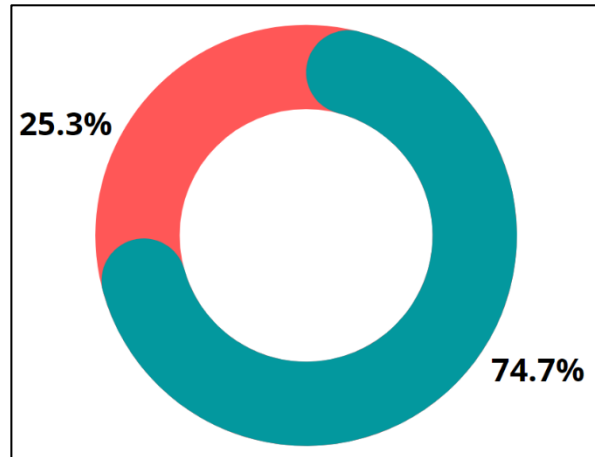
La grafica muestra que el recurso tecnológico más utilizado para laborar desde casa fue la computadora en un 25.3%, seguido por el celular reflejado en el 23%, por su parte el internet en un 22.2% fue el tercer recurso más utilizado, en un 16% se utilizó la memoria USB y finalmente la impresora en un 13.6%.

5. ¿Cuál de los siguientes programas o aplicaciones usó para realizar el trabajo desde casa?



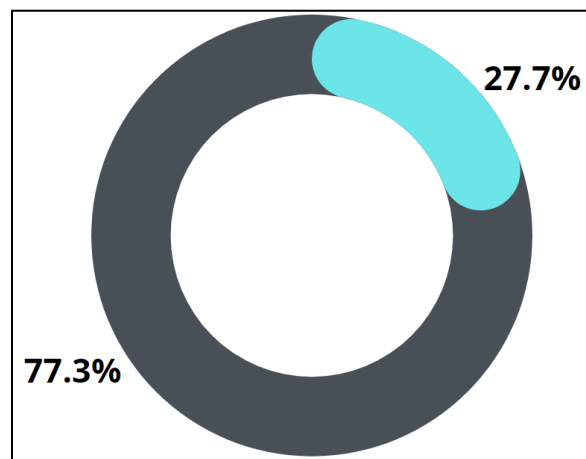
Las aplicaciones y programas más utilizados para trabajar desde casa fueron WhatsApp y Word en un 31.8% cada uno, por su parte en un 17.9% se utilizó Excel, por su parte el 10.6% utilizo Zoom, mientras el 7.9% utilizo Google Meet.

6. ¿Recibió alguna capacitación para el manejo de dichos programas o aplicaciones?



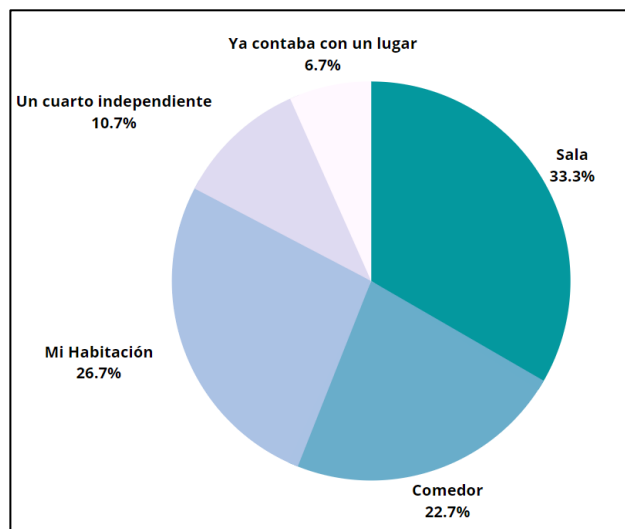
El 74.7% de los empleados manifestó no haber contado con algún tipo de capacitación para laborar efectivamente desde casa, por otra parte, el 25.3% expresó lo contrario.

7. ¿Tenía metas que cumplir en relación al trabajo desde casa?



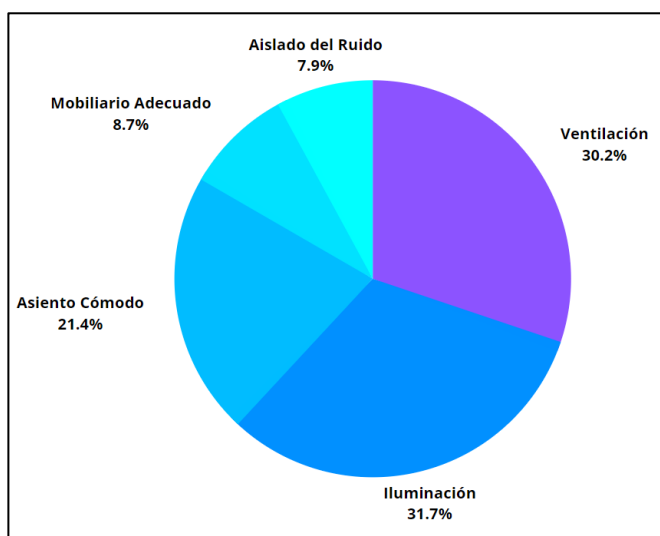
De acuerdo a lo reflejado en la gráfica, al laborar desde casa 77.3% de ellos tenían metas que cumplir con respecto al trabajo, mientras que solo un 27.7% expuso no tener metas que cumplir.

8. ¿Qué lugar de casa acondicionó para trabajar en casa?



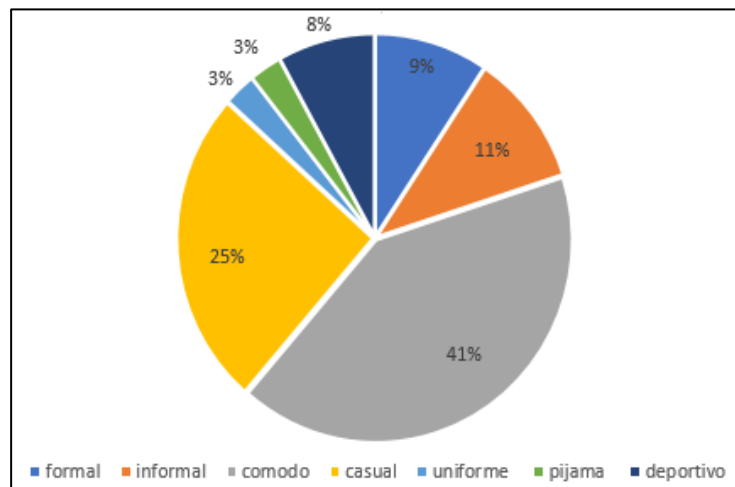
Para realizar el trabajo desde casa los empleados participantes de la investigación expusieron haber acondicionado la sala de sus hogares en un 33.3%, el 26.7% manifestaron haber acondicionado sus habitaciones, el comedor fue el tercer lugar más utilizado para trabajar desde casa con un 22.7%, por otra parte, el 10.7% expuso acondicionar un cuarto independiente en el que trabajaron, y finalmente un 6.7% manifestó contar con un lugar apropiado para trabajar.

9. ¿Con cuál de los siguientes elementos contó su espacio de trabajo en casa?



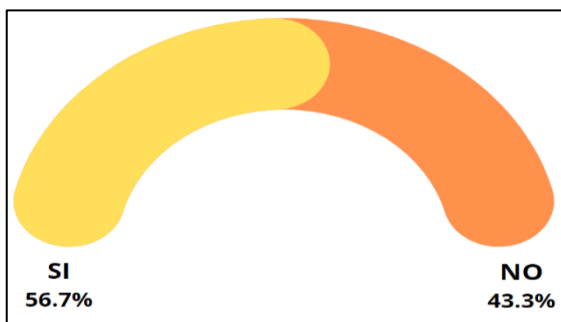
En cuanto a las condiciones con las que contaban los lugares acondicionados para laborar, un 31.7% conto con iluminación adecuada, un 30.2% expuso haber contado con ventilación, el 21.4% de ellos manifestó que contaron con asiento cómodo, mientras que el 8.7% conto con el mobiliario adecuado y 7.9% y estar asilados del ruido.

10. ¿Cómo describiría su vestimenta y arreglo personal al momento de hacer teletrabajo?



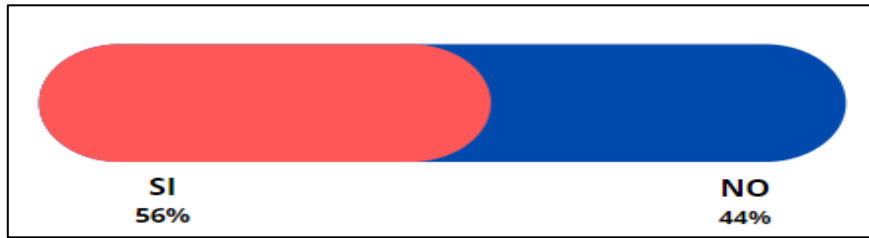
Para laborar desde casa las personas expusieron trabajar con ropa cómoda y casual, esto en un 41% y 25% respectivamente, un 11% lo hacía con ropa informal, mientras que el 9% lo hacían con ropa formal, por su parte un 8% expreso haber trabajado utilizando ropa deportiva. Finalmente, el 3% manifestaron haber trabajo utilizando su uniforme de trabajo y pijama.

11. ¿Se sintió satisfecho/a al trabajar desde casa?



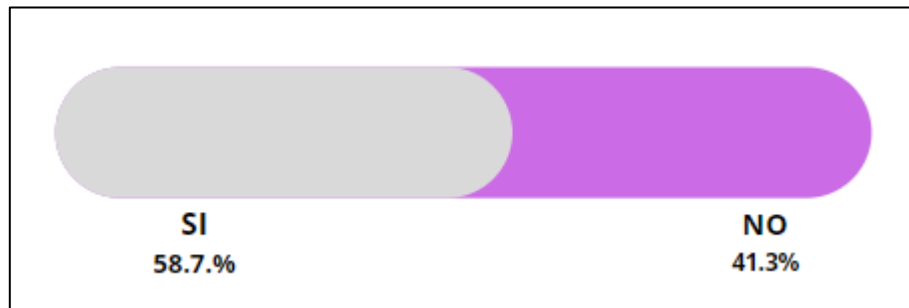
El 56.7% de los participantes expuso sentirse satisfecho trabajado desde casa, mientras que el 43.3% manifestó lo contrario en dicha experiencia.

12. ¿Trabajó más de un fin de semana?



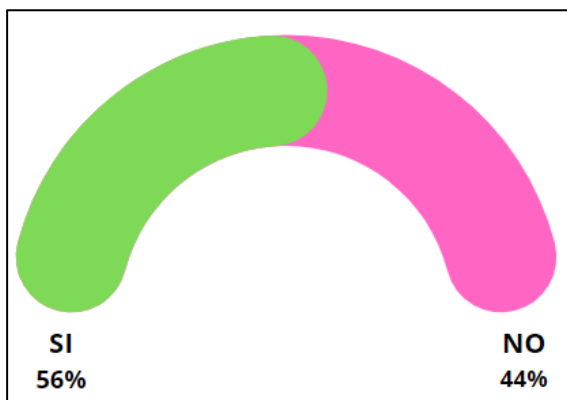
La grafica muestra que el 56% de los participantes de la investigación manifestaron haber laborado más de un fin de semana, mientras que un 44% expone no haberlo hecho.

13. ¿Trabajó alguna vez luego de las 8 de la noche?



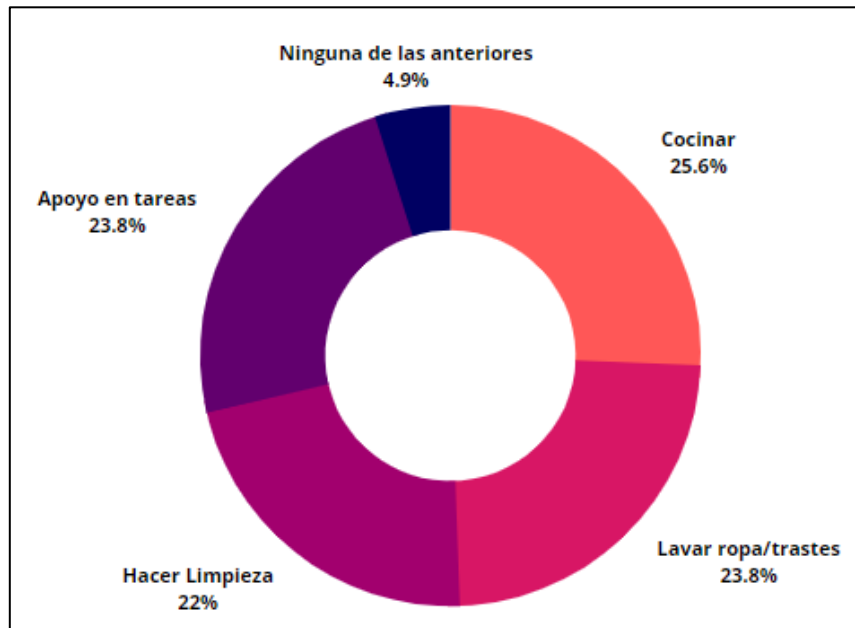
El 58.7% de los empleados expone haber laborado luego de las 8 de la noche, mientras que el 41.3% manifestó lo contrario.

14. ¿Considera que el trabajo en casa limitó sus funciones afectando su productividad?



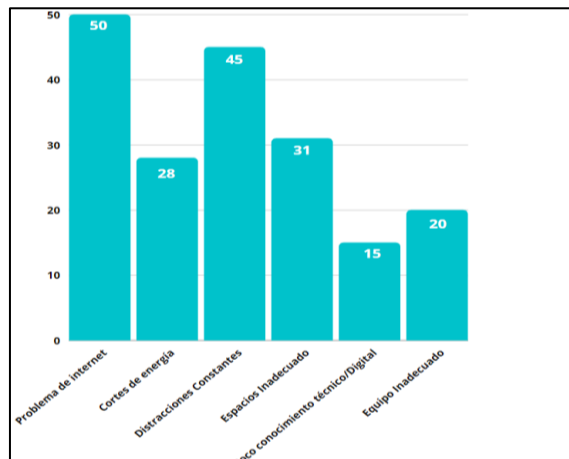
El 56.6% representado en la gráfica, representa las limitaciones en la productividad laboral a las que se enfrentaron los empleados, y el 44% restante muestra la contraparte de ello.

15. ¿Cuál de las siguientes actividades realizaba paralelamente a su trabajo?



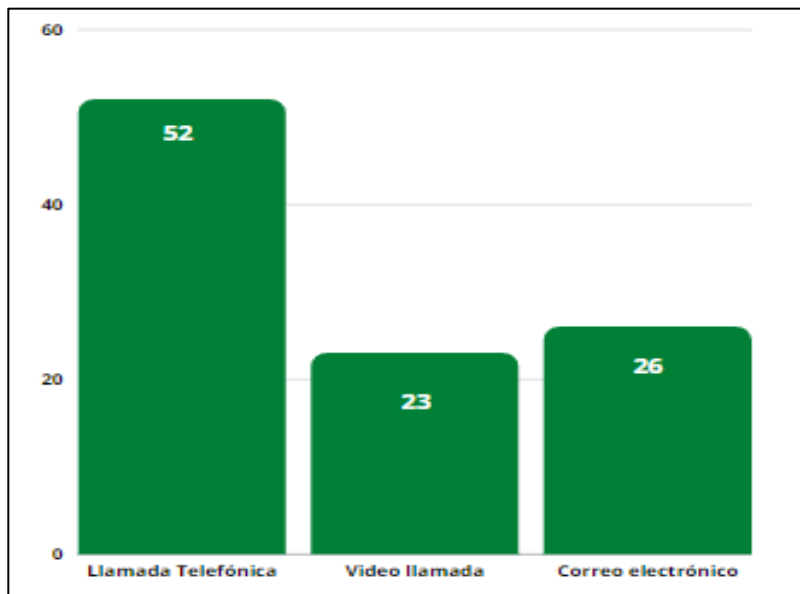
El 25% de los participantes exponen haber tenido que cocinar paralelamente a su labor propia del lugar de trabajo, en un 23.8% manifestó apoyar en tareas a hijos y/o familiares en tareas académicas, y lavar ropa y/o trastes; por su parte el 22% dio a conocer que durante desempeñabas sus actividades laborales debían hacer limpieza en el hogar, y un 4.9% de los participantes expuso que no hacían otra actividad más que la laboral.

16. ¿A cuál de los siguientes desafíos que enfrento constantemente al trabajar en casa?



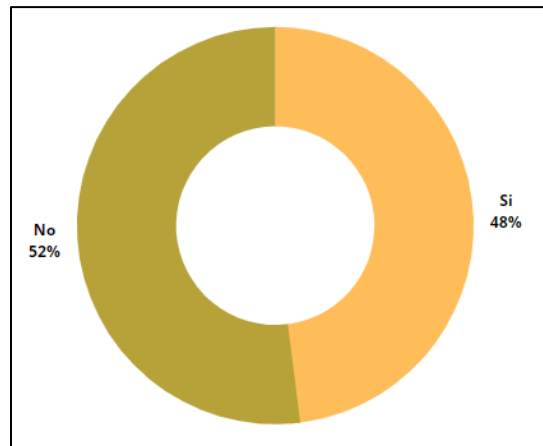
El desafío al que más se vieron expuesto durante se laboraba en casa fue a los problemas de internet, seguido por las distracciones constantes, espacios inadecuados para laborar y cortes de energía; en menor porcentaje se expuso que el equipo inadecuado y el poco conocimiento técnico/digital fueron los desafíos para trabajar desde casa.

17. ¿Cuál de las siguientes vías de comunicación utilizo para resolver algunas dificultades?



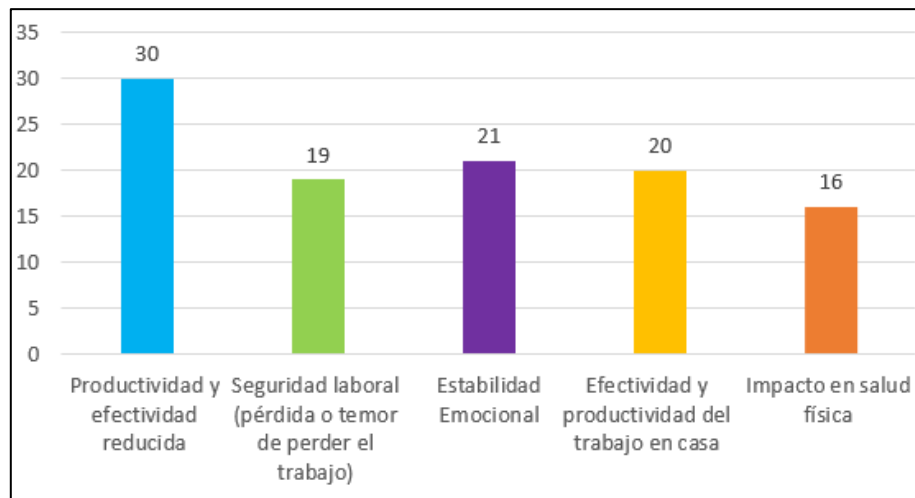
La vía más utilizada para resolver las dificultades presentadas al trabajar desde casa fue las llamadas telefónicas, seguido de la utilización de los correos electrónicos y la video llamadas.

18. ¿Recibió amplio apoyo por parte de la institución al trabajar desde casa?



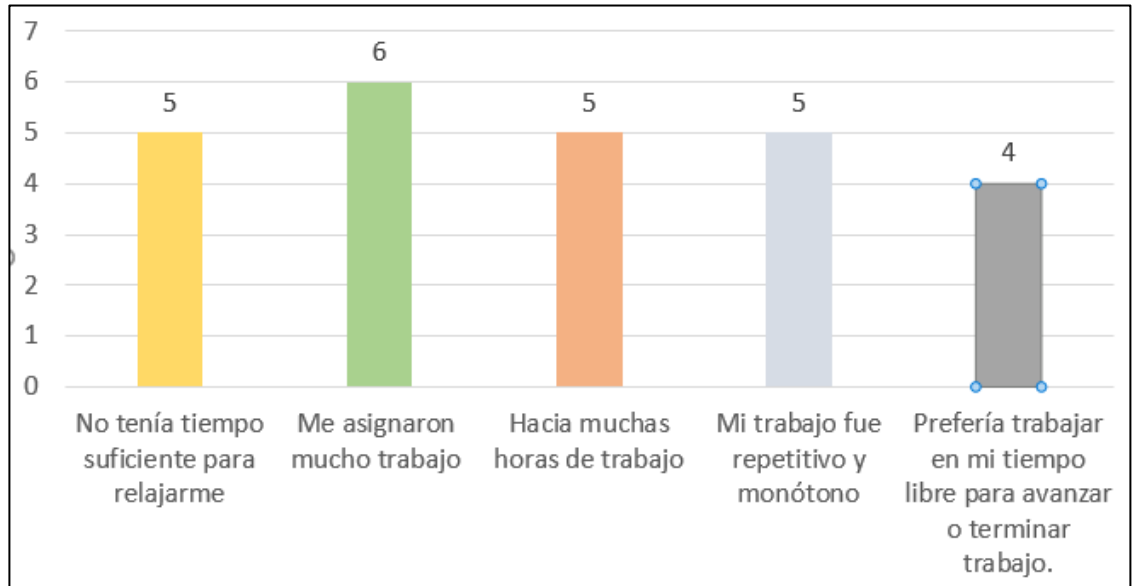
De acuerdo a lo presentado en la gráfica, el 52% de los trabajadores expreso no haber recibido apoyo por parte de la institución durante el tiempo que se laboró desde casa; por otra parte, el 48% expreso haber recibido apoyo para laborar.

19. ¿Seleccione los aspectos que le preocuparon más durante realizaba el trabajo en casa?



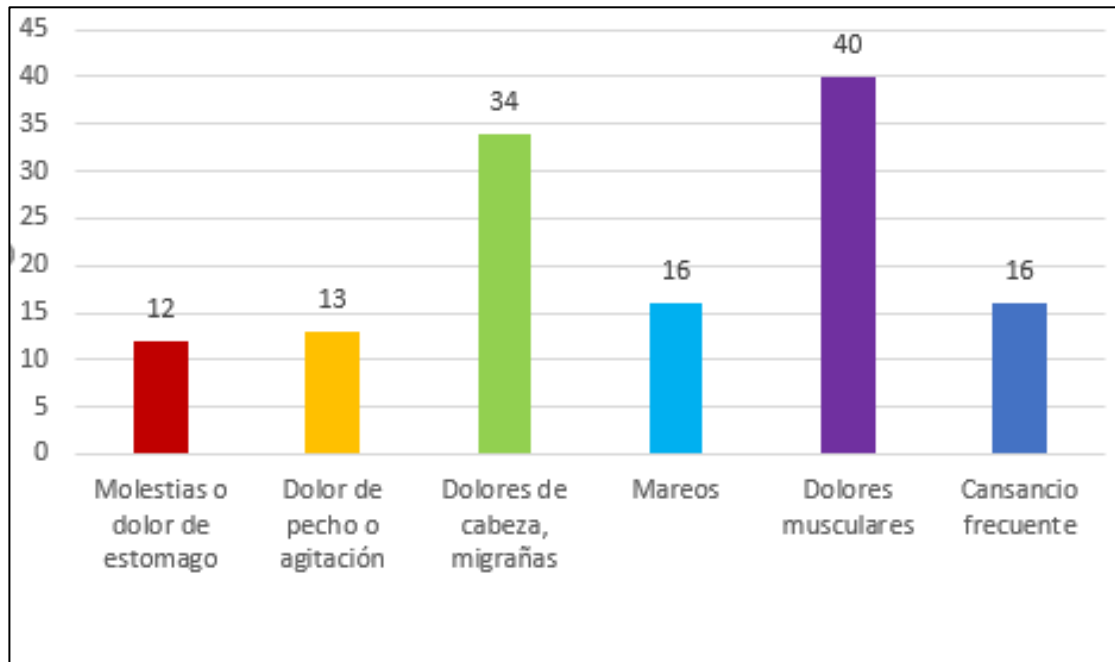
La “productividad y efectividad” fue el aspecto que mayor preocupación causó durante el tiempo trabajado en casa, puntuando 30, seguido por la “estabilidad emocional” con una puntuación de 21, la “efectividad para trabajar desde casa” fue otra de las preocupaciones constantes con 20 puntos; por su parte la “seguridad laboral” obtuvo una ponderación de 19 y finalmente el “impacto en la salud física” obtuvo 16 puntos.

20. En una escala del 0 al 10 (donde 0 es “Totalmente en desacuerdo” y 10 “Totalmente en de acuerdo”) coloque una valoración a las siguientes declaraciones:



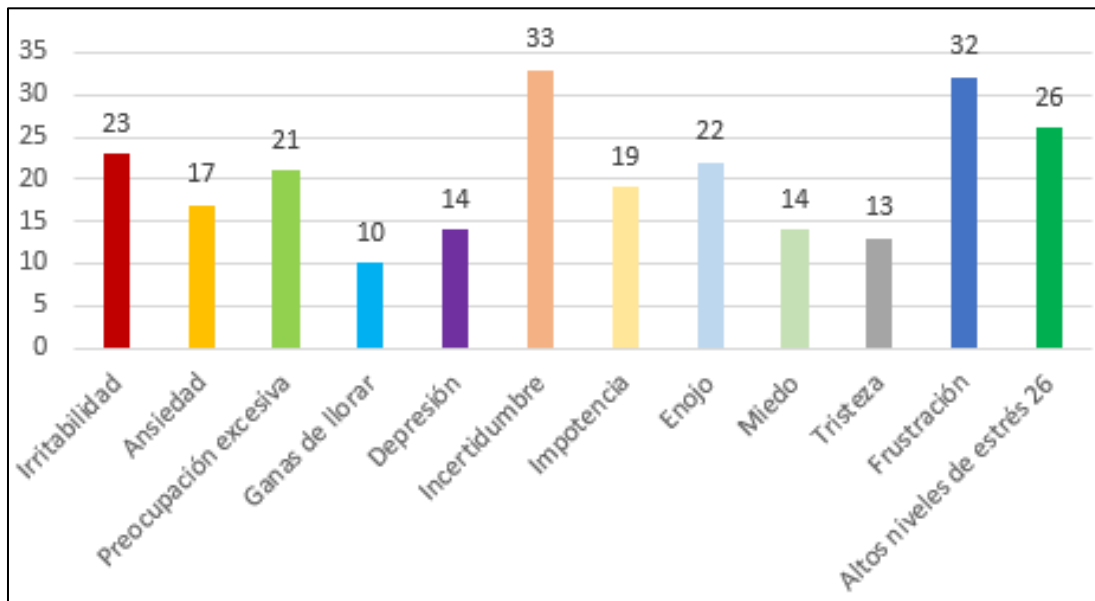
El promedio de las personas participes de investigación colocaron un 5 como puntuación a la consigna “No tenía tiempo suficiente para relajarme”, denotando que eventualmente era poco el tiempo que tenían para hacer actividades placenteras. Con una puntuación media de 6 en la consigna “Me asignaron mucho trabajo”, se puede interpretar que la carga laboral a la que se vieron expuesta, fue relativamente significativa. Por su parte en relación a las horas de trabajo y al catalogar el trabajo repetitivo, al ser este una puntuación de 5, se puede interpretar que no siempre se tenía tiempo libre y que hasta cierto punto este fue monótono. Y con una puntuación de 4 en la consigna “Prefería trabajar en tiempo libre”, se podría decir que las personas trabajaban de buscar espacios para relajarse y hacer otras actividades ajenas al trabajo.

21. ¿Cuál de las siguientes afectaciones de tipo físico experimentó durante trabajó en casa?



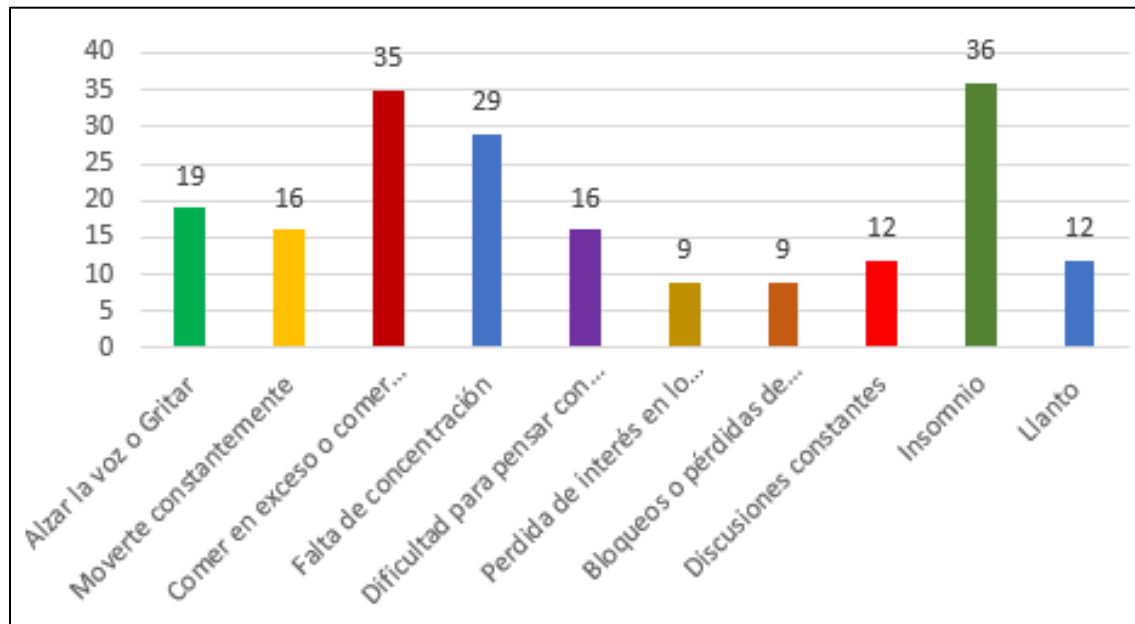
De acuerdo a los datos reflejados en la gráfica, se puede evidenciar que la afectación de tipo físico con mayor ponderación fue “dolores musculares” con 40 puntos, seguidamente, fue el “dolor de pecho o agitación” la segunda afectación que más incidencia tuvo sobre el grupo de participantes, puntuando 34. Por su parte los “mareos” y “cansancio frecuente” obtuvieron una puntuación similar de 16 puntos. Finalmente “dolor de pecho o agitación” y “molestia o dolor de estómago” fueron los síntomas que afectaron en menor grado, puntuando 13 y 12 respectivamente.

22. ¿Cuál de las siguientes situaciones de tipo emocional experimentó durante trabajó en casa?



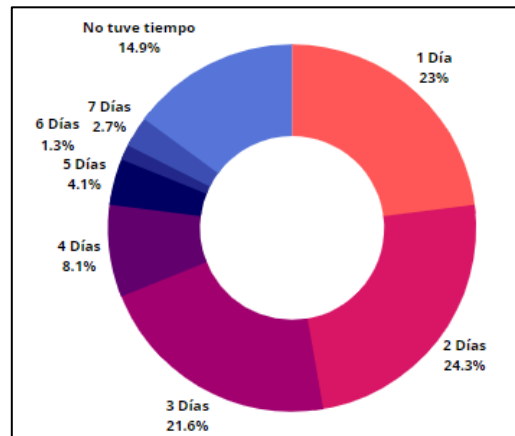
De acuerdo a los resultados obtenidos, es posible percibir que las afectaciones de tipo emocional con mayor prevalencia fue la “incertidumbre” (puntuando 33) y la “frustración” que le otorgaron una puntuación de 32. Los “altos niveles de estrés” reflejo una puntuación de 26 que le ubica como la tercera situación emocional experimentada durante el periodo del trabajo en casa. Por otra parte, la “irritabilidad”, “enojo” y “preocupación excesiva”, fueron afectaciones con puntuaciones con un margen mínimo de diferencia, puntuando 23, 22 y 21 respectivamente. La “impotencia” se acreditó una puntuación de 19, mientras que la “ansiedad” obtuvo una puntuación de 17; por su parte, la “depresión” y el “miedo” puntuaron con la misma cantidad, siendo esta 14. Finalmente “ganas de llorar” fue la afectación con menor prevalencia, a la cual se le otorgó una puntuación de 10

23. ¿Cuál de las siguientes situaciones a nivel mental y en su conducta experimentó durante trabajó en casa?



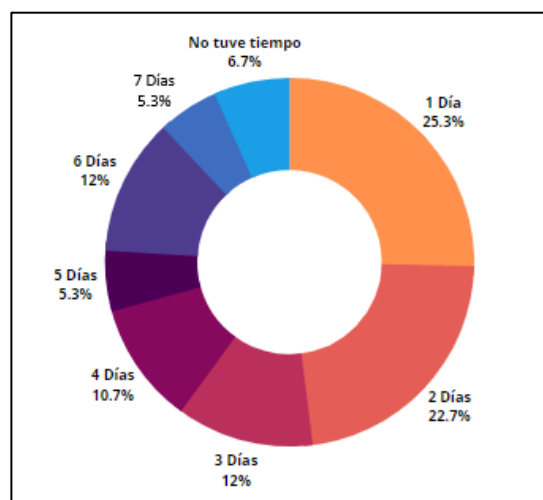
La grafica muestra una diferencia mínima entre las puntuaciones de las situaciones a nivel mental y conductual con mayor `prevalencia durante el trabajo en casa, presentando el “insomnio” con una puntuación de 36 y el “comer menos o en exceso” con 35 puntos. Como tercera afectación se destaca la “falta de concentración” con 29 puntos; con 10 puntos menos se destaca “alzar la voz o gritar”; mientras que con una puntuación similar de 16 se ubican “moverse constantemente” y “dificultad para concentrarse”; de igual manera con una puntuación igual, se presenta “discusiones constantes” y el “llanto”. Las situaciones con menor presencia son “perdida de interés en las actividades de agrado” y “bloqueos o pérdidas de memoria”, que obtuvieron una puntuación de 9.

24. ¿Con qué frecuencia a la semana realizaba actividades de su agrado?



En la gráfica se muestra que el 24.3% de los participantes manifestaron haber realizado actividades de su agrado dos días a la semana, un 23% de ellos lo hizo solamente una vez a la semana, un 21.6% lo hizo durante tres días a la semana; por otra parte, se puede apreciar que un 14.9% de los participantes expuso no haber contado con tiempo para realizar actividades de su agrado. El 8.1% expuso haber realizado actividades de su agrado durante 4 días, el 4.1% lo hizo durante cinco días. Finalmente, el 2.7% y el 1.3% lo hizo durante siete y seis días respectivamente.

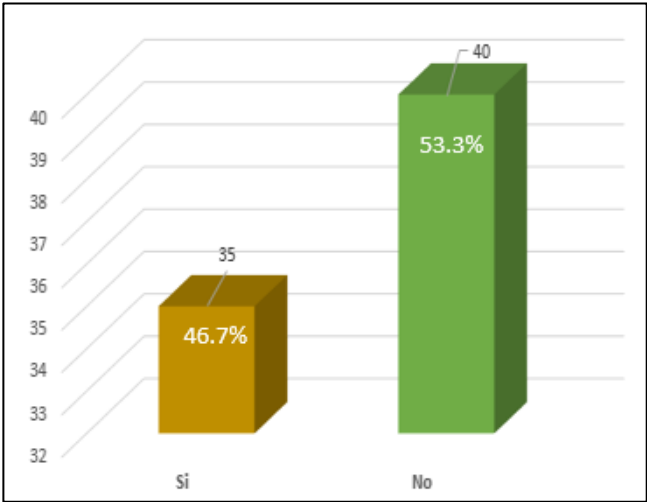
25. ¿Con qué frecuencia durante la semana dedica tiempo de calidad a pasar en familia?



De acuerdo a los datos obtenidos, es posible evidenciar que el 25.3% de los trabajadores utilizaron un día para pasar tiempo de calidad con su familia, un 22.7% utilizó dos días,

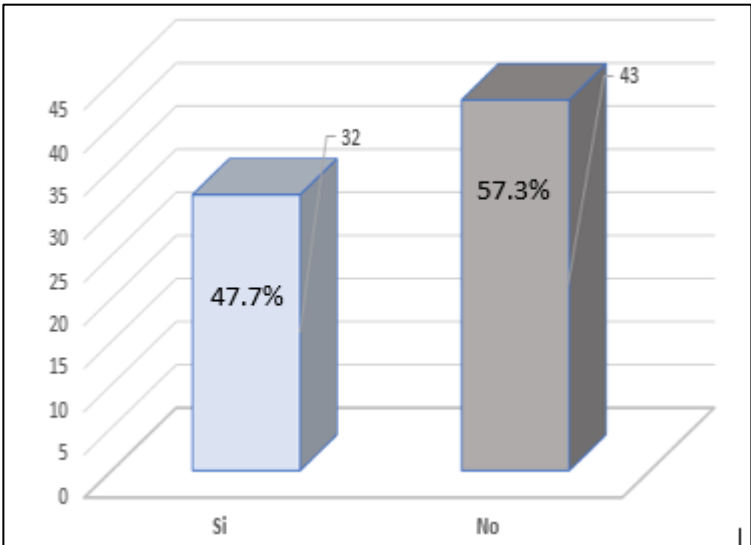
mientras que el 12% expuso haber pasado tiempo con la familia 3 días a la semana. El 10.7% lo hizo durante dedico cuatro días a la semana a su familia, mientras que el 6.7% expreso no haber tenido tiempo para pasar con la familia. Por su parte el 5.3% lo hizo durante cinco y siete días

26. ¿Al realizar actividades recreativas lograba disfrutarlas o las preocupaciones por su trabajo le impedían hacerlo?



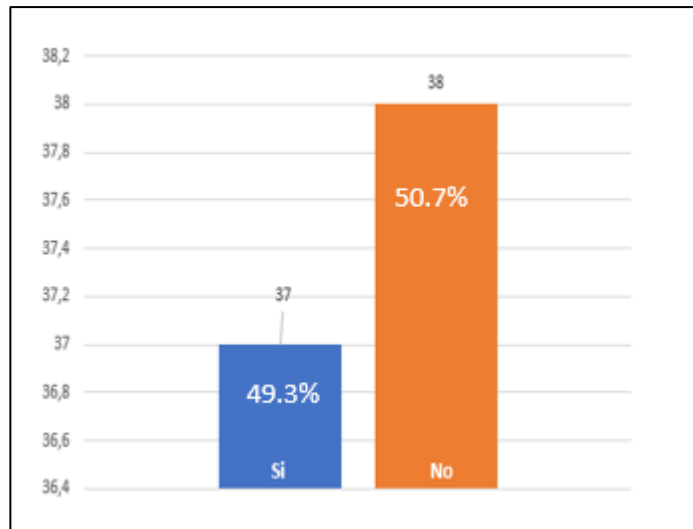
El 46.7% de los participantes expuso haber logrado disfrutar de las actividades de agrado, mientras que el 53.3% manifestó no disfrutar de las actividades de agrado.

27. ¿Cree que la convivencia con su familia se ha visto afectada?



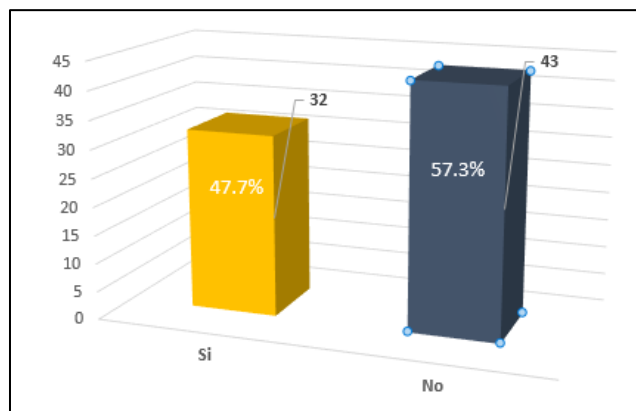
El 42.7% de los participantes expresaron que durante el tiempo de realizar teletrabajo la convivencia con su familia se vio afectada; por su parte el 57.3% manifestó que la convivencia con su familia no se vio afectada

28. ¿Ha tenido discusiones con la gente cercana a raíz de todo lo que conlleva trabajar desde casa?



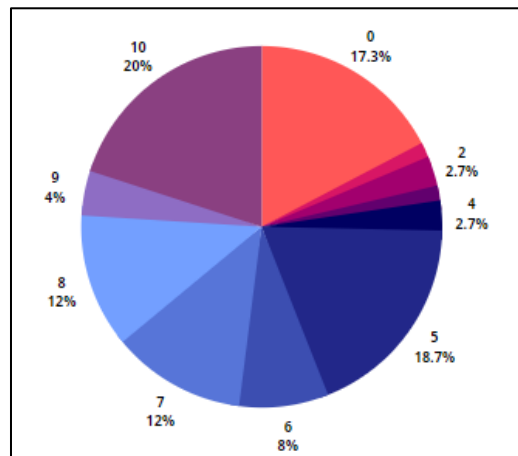
El 49% de los participantes de la investigación expresaron que debido a las condiciones del teletrabajo discutieron con las personas cercas a ellos, por su parte el 50.7% opinaron no haber tenido discusiones a raíz de la situación.

29. ¿Considera que el aislamiento por trabajar en casa afectó su relación con amigos y compañeros de trabajo?



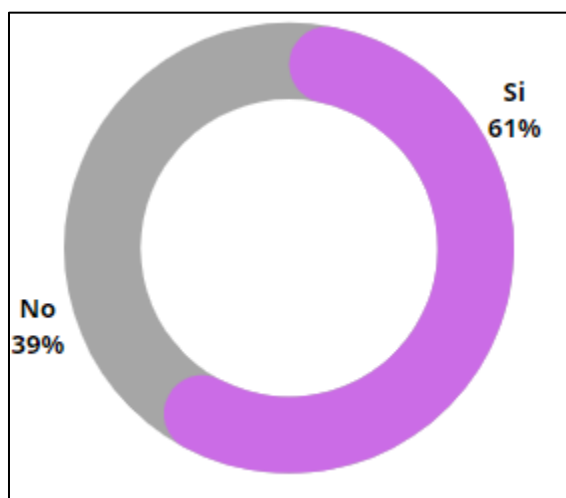
De acuerdo a lo manifestado, el 47.7% expresa que debido al teletrabajo las relaciones con sus amigos y compañeros de trabajo se vieron afectada. El 57.3% opinó lo contrario, expresando que las condiciones de teletrabajo no generaron mayor afectación en sus relaciones de amistad.

30. ¿En qué medida le fue posible separar la vida personal y el trabajo? Utilice una escala de 0 a 10, donde 0 es Nada fácil y 10 es Muy fácil



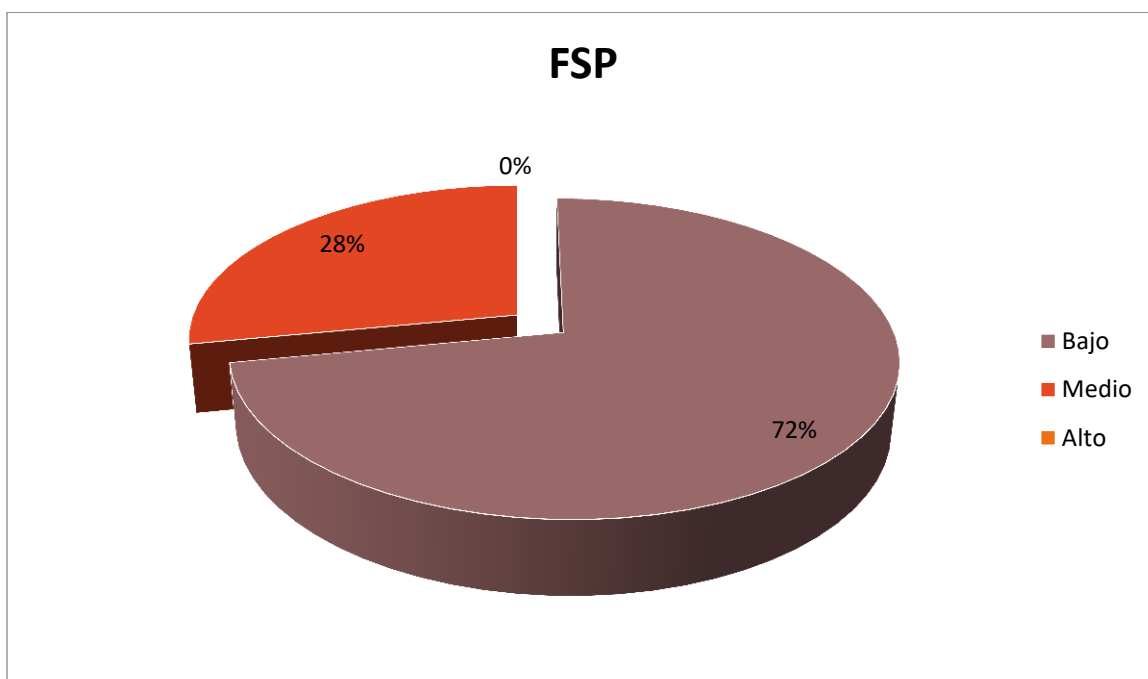
La gráfica refleja 3 puntuaciones elevadas, donde el 20% puntuó 10, lo que significa que se les hizo fácil separar lo personal de lo laboral; el 18% por su parte puntuó 5, es decir que existía una dificultad media para separar lo laboral del personal; finalmente el 17.3% considero que no fue nada fácil separar la vida personal de la laboral.

30. ¿Logro adaptarse con facilidad ante cambios producidos por la nueva modalidad de trabajo en casa?



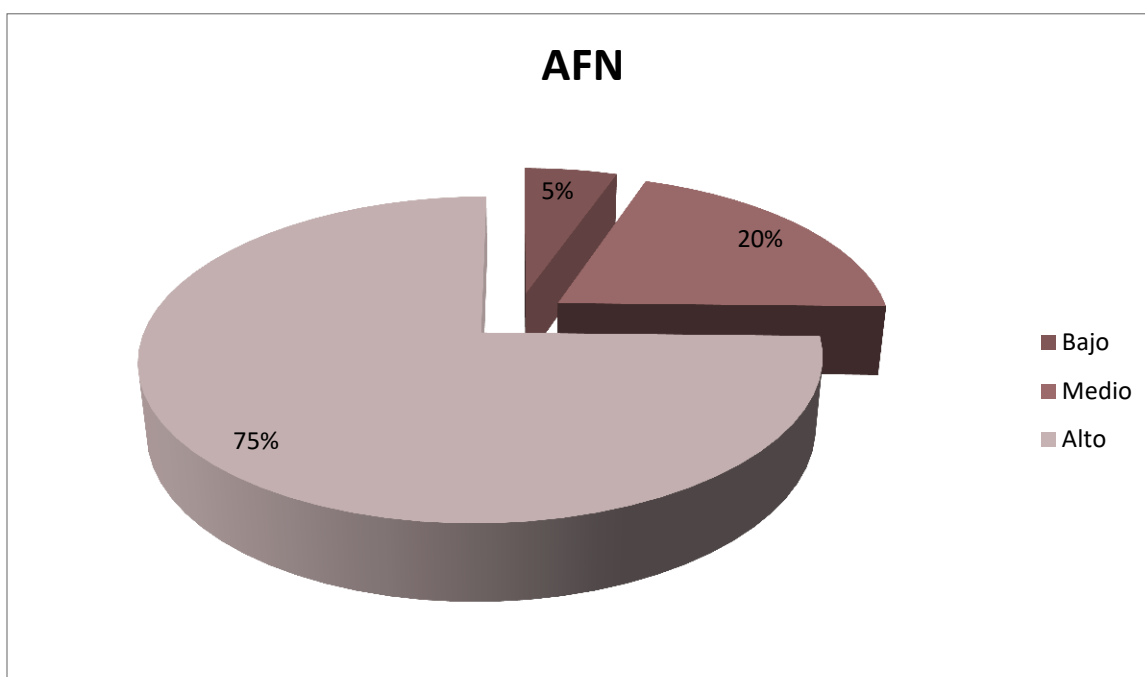
La gráfica demuestra cómo el 61% de los participantes opinó que adaptarse a la nueva modalidad de trabajo (teletrabajo) les resultó fácil, mientras que el 39% manifestó que no fue nada fácil la adaptación hacia esta nueva modalidad.

B. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRES.



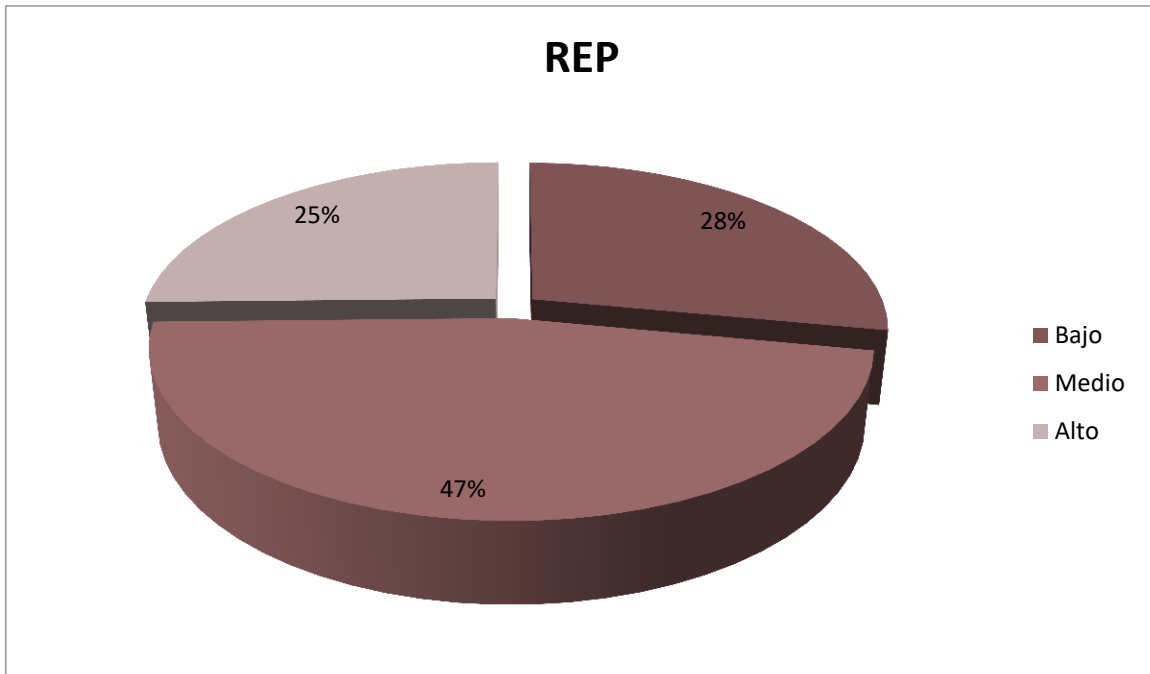
Focalizado en la solución del problema.

La presente grafica muestra los resultados obtenidos dentro del factor FSP el cual hace referencia a analizar causas del problema, crear estrategias de solución, seguir un plan de acción, pensar detenidamente los pasos a seguir; se puede evidenciar en la gráfica que un 72% tuvieron una baja focalización de problema debido a la baja capacidad de afrontamiento del estrés.



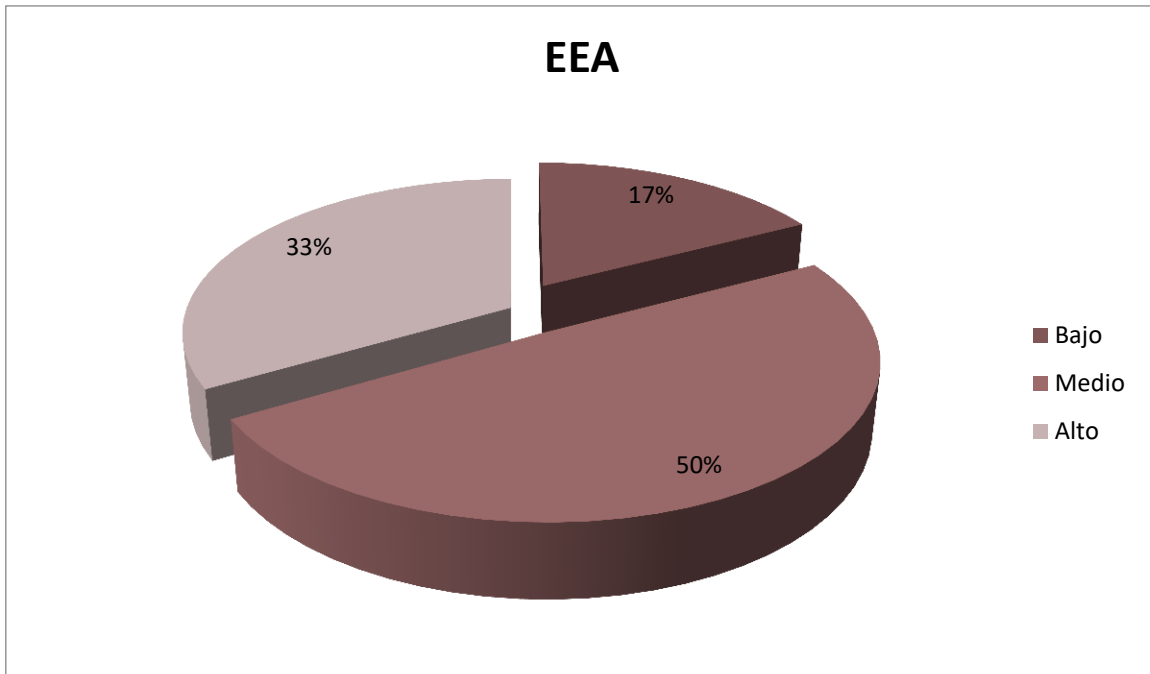
Autofocalización Negativa.

Este factor hace referencia a acciones como autoconvencerse negativamente, culparse a sí mismo por las acciones, desesperanza, sentirse indefenso ante la situación y sentirse incapaz de resolver el problema o la situación. La grafica muestra que un 75% de los evaluados puntuaron alto, sin embargo, esta puntuación a diferencia de la demás es perjudicial ya que una puntuación alta refleja que existió mucha negatividad durante la pandemia y un poco afrontamiento del estrés que se reflejaba en autofocalizarse negativamente.



Reevaluación Positiva

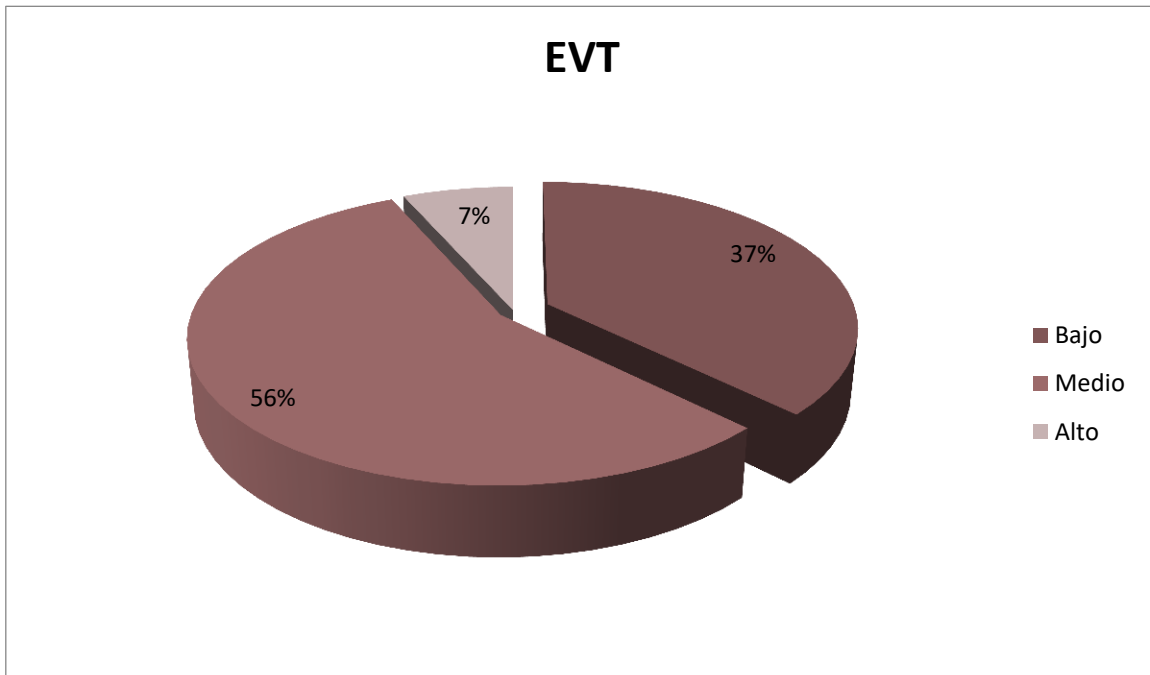
Este factor evaluaba la capacidad de ver los aspectos positivos de la situación, observar las cosas importantes, tener la capacidad de razonar sobre si el problema pudo ser peor y reconocer personas “buenas” a su alrededor. Los resultados obtenidos fueron: un 47% tuvo una media capacidad de afrontamiento del estrés a través de reevaluar situaciones o acciones de manera positiva, mientras que un 28% tuvo una baja capacidad y un 25% una alta capacidad de afrontamiento del estrés.



Expresión Emocional Abierta.

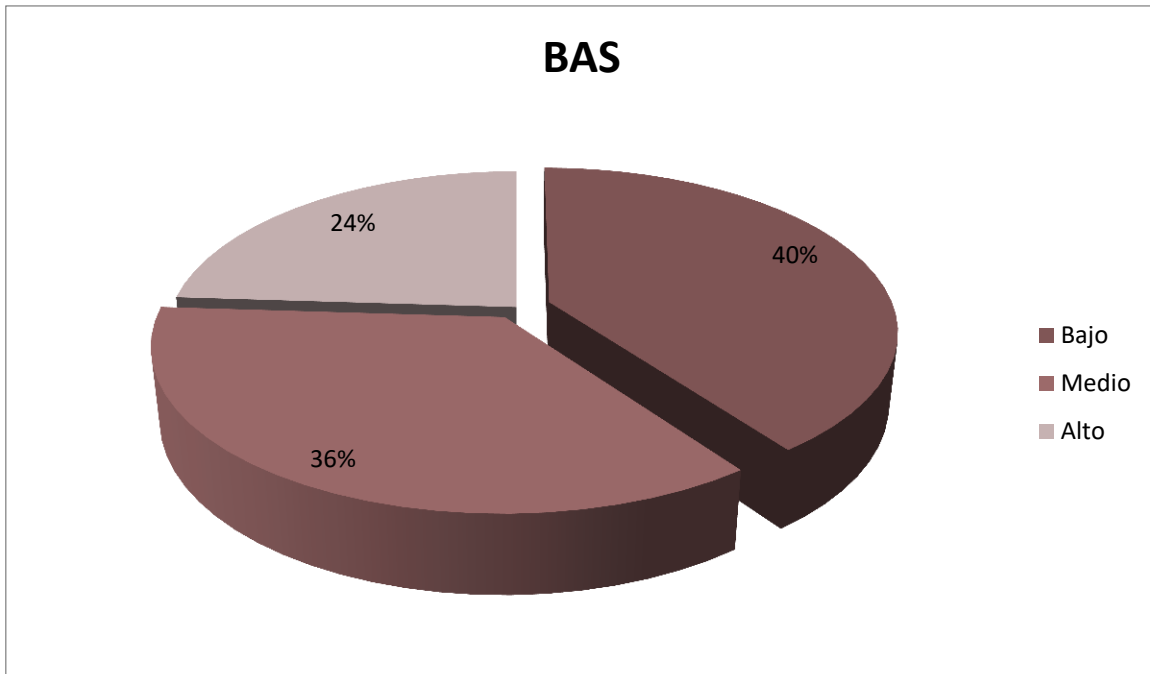
Referido a situaciones de control emocional, irritabilidad con las demás personas, insultos, mal humor con las otras personas, agredir a alguien o luchar y desahogarse inadecuadamente.

Como podemos observar en la gráfica, el 50% tuvo una mediana capacidad de afrontamiento del estrés que demostraron a través del manejo de sus emociones donde sí tuvieron problemas sin embargo no llegaron a las peleas físicas ni insultos. Así mismo se observa una adecuada expresión emocional con un 33% y un bajo control emocional con un 17%.



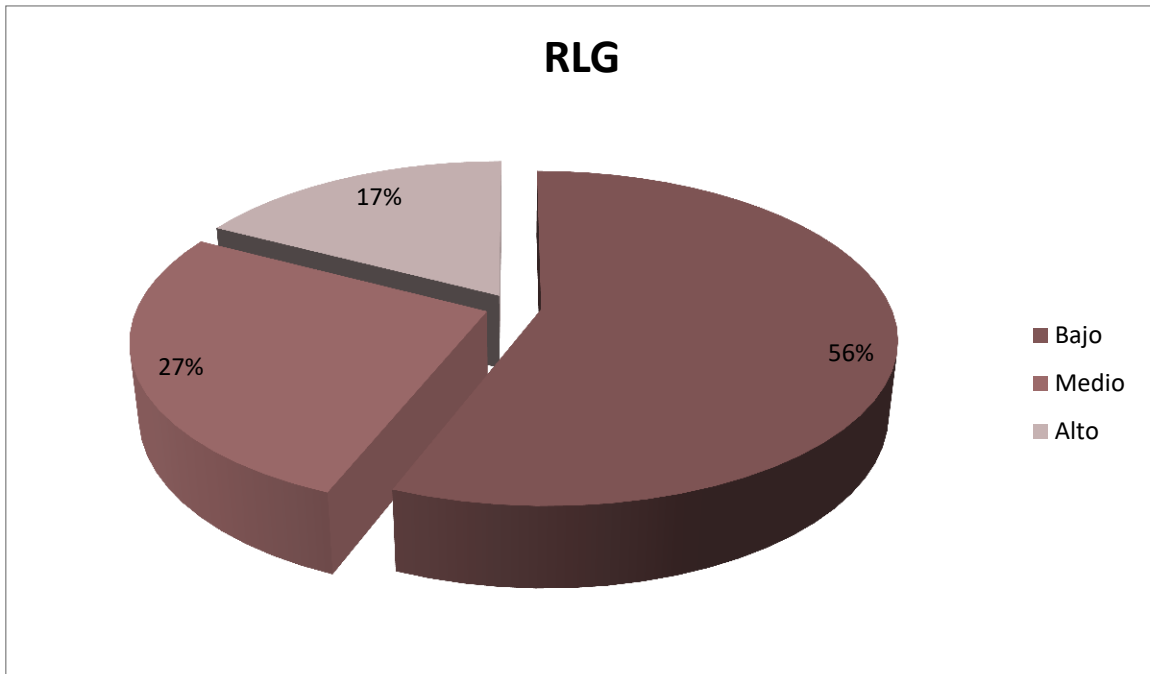
Evitación.

Este factor habla sobre la evitación de los problemas a través de la distracción, realización de otras actividades, deportes o simplemente tratar de olvidarse de todo. Se puede evidenciar con un 56% una mediana capacidad de afrontamiento del problema a través de la realización de actividades de evitación, con un 37% una baja evitación, es decir, afrontaban el problema adecuadamente y un 7% que evitaba por completo los conflictos durante la pandemia.



Búsqueda de Apoyo Social.

Este factor buscaba actividades donde las personas pudieran contar sus sentimientos a los demás, pedir consejos, buscar ayuda, pedir orientaciones ante una dificultad, etc. Se puede observar en la gráfica con un 40% que las personas evaluadas buscaban poco apoyo en familiares y amigos, tenían dificultades para expresar sus emociones y para pedir ayuda o consejos. Con un 36% tienen una mediana capacidad para buscar apoyo social y solo un 24% poseen una buena red de apoyo y no se les dificulta buscar ayuda.



Religión.

Este aspecto hace referencia sobre buscar ayuda profesional, acudir a la iglesia, rezar, confianza en Dios sobre la resolución del problema. En la gráfica se puede observar que un 56% tuvo una baja religiosidad durante la pandemia, se infiere que se debe al cierre de iglesias y poco contacto con sus líderes espirituales por lo que durante la pandemia los sujetos no obtuvieron mayor ayuda de su religión para afrontar el estrés ya que solo un 17% se mantuvo realizando actividades religiosas.

C. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

El presente análisis ha sido realizado en base a los resultados obtenidos de la aplicación de un cuestionario sobre efectos psicosociales y una prueba psicológica de afrontamiento de estrés; se sometieron a evaluación una muestra de 75 sujetos, previamente se realizó una prueba piloto con 25 sujetos. Los sujetos evaluados son empleados activos del Centro Judicial integrado de Santa Tecla de rango etario de 18 a 50 años con diferentes cargos y el requisito indispensable era haber realizado teletrabajo durante el confinamiento por Covid-19.

Los instrumentos pretendían identificar los principales efectos psicosociales que presentaron los empleados a causa del teletrabajo en la pandemia Covid-19 y su nivel de afrontamiento mediante una prueba psicológica.

Los resultados obtenidos muestran una afectación notoria en la salud mental de los trabajadores debido a la presencia de factores psicosociales causados por el trabajo desde casa en una situación de pandemia, la cual condujo a la adaptación de una nueva normalidad que produjo retos tecnológicos para la mayoría de los empleados, trabajar más de las horas laborales, sobrecarga de trabajo, conocimiento de programas, lugar de trabajo inadecuado. La mayoría de empleados y casi en su totalidad mujeres debían realizar trabajos domésticos, parentales y de su trabajo al mismo tiempo lo que disminuyó su productividad, el cumplimiento de metas lo que ocasionaba mayor tiempo de horas laborando, aumento el nivel de estrés, ansiedad, sumado a la carga laboral a todos los empleados les preocupaba contraer Covid-19, todos experimentaron efectos fisiológicos y psicológicos, como ataques de ansiedad, ataques de pánico, ansiedad, así como problemas emocionales, insomnio, estados depresivos, constantes peleas, arrebatos de ira, etc. La

salud mental de los empleados se vio afectada, aunque ellos no logren reconocerlo debido a que lo asocian con problemas fisiológicos o síntomas del virus Covid-19.

La convivencia familiar y social se vio gravemente afectada, eran incapaces de realizar actividades de agrado y disfrutarlas sin pensar en su trabajo y en su futuro laboral, no podían separar la vida personal con la vida laboral, el teletrabajo les impedía separar actividades, mantener un horario fijo y ser igual de productivos que en el trabajo presencial ya que algunas de sus funciones se vieron limitadas por la naturaleza del puesto.

El efecto más significativo ha sido según los resultados, el estrés, ocasionado por la nueva forma de trabajo a la que tuvieron que adaptarse por una emergencia sanitaria que amenazaba su vida, según el Cuestionario de Afrontamiento del estrés, los empleados no contaban con los recursos necesarios para sobrellevar o afrontar de manera adecuada el estrés excesivo que estaba siendo ocasionado por el teletrabajo, el factor relacionado a la Autofocalización negativa fue la más afectada, los evaluados se sintieron desesperanzados e incapaces de resolver la situación, se resignaron y se convencían negativamente lo que les generaba sentimientos de culpa.

El segundo factor más significativo fue la focalización en la solución del problema, los participantes se les dificultó analizar la causa de los problemas, definir soluciones, establecer planes de acción o poder conversar con las personas implicadas por lo que tuvieron un bajo afrontamiento del estrés.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

- La aplicación de pruebas orientadas a identificar los efectos psicosociales del teletrabajo a causa de la pandemia COVID- 19 en las personas objeto de estudio, evidenciaron la necesidad de crear una propuesta de intervención que contribuyese a disminuir las afectaciones en los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla, aportando con ello a la calidad de vida y laboral de las personas objetos de estudio.
- En base a los datos resultantes de la aplicación de las pruebas, se identificó que los empleados del Centro Judicial Integrado de Santa Tecla manifiestan principalmente los siguientes efectos psicosociales a raíz del teletrabajo: dolores musculares y dolores de cabeza y migrañas, frustración, incertidumbre, altos niveles de estrés, ansiedad, insomnio, comer en exceso o comer menos, falta de concentración, desmotivación y disminución de la productividad laboral.
- El análisis y evaluación de los resultados obtenidos permitió obtener un conocimiento más amplio sobre la situación vivenciada por las personas participantes de la investigación, evidenciando que el teletrabajo como nueva manera de laborar demandó un cambio abrupto, sin capacitaciones previas en conocimientos tecnológicos, demandó una búsqueda constante de resolver sus funciones por las cargas excesivas de trabajo; así mismo no contaban con espacios adecuados para laborar desde casa, que con el tiempo se reflejó en la incapacidad de separar la vida

laboral y familiar lo que disminuía su productividad y afectaba la calidad como empleados, manifestándose en afectaciones físicas, mentales y emocionales

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la interpretación de resultados, las necesidades encontradas y áreas a intervenir son las siguientes: Afrontamiento del Estrés, planificación y optimización del tiempo libre como estrategia para disminuir la ansiedad, tiempo de Calidad en Familia, fortalecimiento de relaciones sociales, implementación de actividades de autocuidado, que permitan un abordaje adecuado de las dificultades y desafíos presentes o futuros en los teletrabajadores.

B. Recomendaciones.

- Se recomienda ejecutar un plan de intervención psico laboral enfocado a trabajar las necesidades en los teletrabajadores que les permita desarrollar las habilidades necesarias para afrontar y disminuir los niveles de estrés ocasionados por el teletrabajo en la pandemia Covid-19, que puedan mejorar su calidad de vida familiar y laboral que les garantice no solo salud mental sino seguridad laboral.
- Se recomienda concientizar más a los trabajadores sobre el reconocimiento de los síntomas y manifestaciones producidos por el agotamiento mental generado muchas veces por el exceso de trabajo, brindando incluso desde las organizaciones los recursos adecuados para la promoción y prevención de pautas como la planificación de tareas, el manejo de tiempos o espacios, el respeto a los horarios de trabajo, la actividad física o pausas activas, entre los demás métodos y beneficios que favorezcan directamente los procesos de desarrollo y habilidades sociales de los empleados y su productividad en la organización con el fin de mejorar la calidad de vida y la salud mental de estos y la sociedad en general.
- Se recomienda a las instituciones brindar las capacitaciones necesarias en cuanto a las TICS para evitar que los empleados presenten altos niveles de estrés afectando su salud física y mental, además de respetar sus horarios de trabajo para que los empleados puedan tener un equilibrio en su vida personal, familiar y laboral evitando consecuencias negativas que pueden ser perjudiciales tanto para el teletrabajador como para la institución.
- Se recomienda trabajar las necesidades afectadas en los trabajadores del Centro Judicial de Santa tecla enfatizando en las siguientes áreas: afrontamiento del Estrés,

planificación y optimización del tiempo libre como estrategia para disminuir la ansiedad, tiempo de Calidad en Familia, fortalecimiento de relaciones sociales, implementación de actividades de autocuidado, así como en las distintas instituciones por medio de un plan de intervención psicológica y así mismo las organizaciones puedan estar equipadas de las herramientas necesarias ante crisis sanitarias presentes o futuras evitando un mayor impacto en la salud mental de las personas.

CAPITULO VI. PROPUESTA.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOLABORAL PARA DISMINUIR LOS EFECTOS PSICOSOCIALES DEL TELE TRABAJO A CAUSA DE LA PANDEMIA COVID-19



PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO





ANSIEDAD Y ESTRÉS



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 1

Fecha:

Lugar:

Responsables del taller: Keren Delgado, Alejandro Samayoa y Elizabeth Bautista

Temática: Introducción a la Jornada

OBJETIVO GENERAL: Introducir a los participantes a la jornada de intervención que les permita tener claridad sobre los efectos psicosociales ocasionados por la pandemia Covid-19

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Conocer la información previa que los empleados tienen respecto a los efectos generados por el confinamiento.	<p>-Conocimientos previos sobre el confinamiento por COVID-19</p> <p>- La pelota preguntona La facilitadora dirigirá la dinámica y le entregará la pelota preguntona al participante que el desee, esa persona deberá dar su opinión respecto al conocimiento que tienen sobre el tema.</p>	-Keren Delgado	-Pelota	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - Usuarios 	10 min.

<p>Orientar a los participantes sobre estrategias para gestionar el confinamiento.</p>	<p>Psicoeducación: Coronavirus y los efectos psicosociales generados por una situación de crisis como la pandemia Covid-19 Breve introducción al tema, se realizará un material de apoyo para facilitar la comprensión y se dará a conocer efectos psicológicos generados por el confinamiento.</p>	<p>-Alejandro Samayoa</p>	<p>-Computadora -Presentación PP</p>	<p>- Facilitador - Usuarios</p>	<p>-20 min.</p>
<p>Lograr que los participantes puedan poner en práctica tareas o actividades de distracción o agrado a fin de que puedan tener un mejor afrontamiento de la situación viéndolo desde una perspectiva más positiva y adaptativa.</p>	<p>Afrontamiento de la cuarentena por Covid-19 Para que puedan afrontar de manera más positiva la cuarentena se les hará la promoción de actividades que sean de agrado para ellos y las cuales pueden llevar a cabo sin salir de su casa.</p>	<p>-Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa</p>	<p>-Anexo 1</p>	<p>- Facilitadores - Usuarios</p>	<p>-20 min.</p>
<p>Proponer a los participantes enlistar todas aquellas acciones a las que se comprometen y que ayudarán al desarrollo del programa y</p>	<p>Evaluación: Mediante un árbol de papel, los participantes con post it deberán escribir sus metas y compromisos durante el programa y simulando</p>	<p>-Keren Delgado</p>	<p>-Árbol de papel -Post it -Plumones</p>	<p>- Facilitadora - Usuarios</p>	<p>10 min.</p>

participación de todos los integrantes.	hojas, deberán pegarlos en las ramas del árbol.		-Tape		
Aclarar dudas de los participantes y retroalimentar los temas expuestos en la sesión.	Retroalimentación y cierre. Se hará un breve resumen de los temas tratados en la sesión y se aclararan dudas si las hubiese. Se agradecerá la participación activa de todos y cada uno, incentivándolos a que pongan en práctica todos los conocimientos adquiridos durante la jornada.	-Elizabeth Bautista	-Ninguno	- Facilitadora - Usuarios	5 min
REFRIGERIO					



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 2

Fecha:

Lugar:

Responsable del taller: Keren Jael Delgado Menjívar

Temática: Estrés Parte I

OBJETIVO GENERAL: Disminuir los niveles de estrés de los participantes a través de técnicas de inoculación del estrés.

Objetivo especifico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Retroalimentar los conocimientos adquiridos en la sesión anterior	Retroalimentación de la sesión anterior. A través de una breve retroalimentación se explicarán los puntos más importantes de la sesión anterior y se pedirá una participación corta de cada participante a fin de afianzar la información obtenida con anterioridad.	-Keren Delgado	-Ninguno	- Facilitadores - Usuarios	- 10 min.

<p>Generar un ambiente agradable que permita la apertura de los participantes para el inicio de la sesión</p>	<p>Dinámica de ambientación: La cola de la vaca. Sentados en círculo, el coordinador se queda en el centro y empieza haciendo una pregunta a cualquiera de los participantes. La respuesta debe ser siempre "la cola de vaca". Todo el grupo puede reírse, menos el que está respondiendo. Si se ríe, pasa al centro y da una prenda. Si el compañero que está al centro se tarda mucho en preguntar da una prenda.</p>	<p>-Alejandro Samayoa</p>	<p>-Ninguno</p>	<p>- Facilitador - Usuarios</p>	<p>-10 min.</p>
<p>Conocer las principales causas y consecuencias del estrés y la forma de disminuirlo.</p>	<p>Psicoeducación: Estrés en la cuarentena. Mediante una presentación de PP se les expondrá a los participantes el tema del estrés, sus causas y consecuencias tanto físicas como psicológicas y la importancia de reducirlo debido a que es la causa principal de cáncer, es condición para la diabetes y para otros problemas (Ver anexo2)</p>	<p>-Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa</p>	<p>-Anexo 2 -Presentación PP</p>	<p>- Facilitadores - Usuarios</p>	<p>-20 min.</p>

<p>Reducir el estrés ante situaciones desencadenantes.</p>	<p>Inoculación del estrés Mediante la técnica de inoculación del estrés se dividirá en cuatro niveles y se le explicará cada uno estas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se le brindará una hoja a cada participante donde deberá enlistar las situaciones que le generan estrés en orden ascendente es decir de la que le provoca menor a la que le provoca mayor estrés (Anexo3) 2. Seguidamente los participantes deberán identificar a través del tacto las zonas del cuerpo donde acumulan más estrés a nivel individual. 3. Una vez enlistadas las situaciones se procederá a practicar la visualización de cada una y se les pedirá a los empleados que traten de imaginarla con la mayor cantidad de detalles posibles una vez se ha comprobado que todos han conseguido ese punto se procederá a la siguiente etapa 	<p>-Keren Delgado</p>	<p>-Hoja de trabajo (Anexo 3)</p> <p>-Lista de pensamientos de afrontamiento (Anexo 4)</p>	<p>- Facilitadora - Usuarios</p>	<p>-50 min.</p>
---	--	-----------------------	--	--------------------------------------	-----------------

	<p>4. En este nivel se procederá a enseñarles la detención del pensamiento que tienen en las situaciones que les generan estrés, así mismo a la creación de los pensamientos de afrontamiento los cuales son aquellos pensamientos alternativos, positivos, situaciones agradables, imágenes, recuerdos que afrontaran la situación estresante a fin de controlarla. (Anexo 4)</p> <p>5. Finalmente se procede a la práctica en situaciones reales y se practica mediante un entrenamiento constante.</p>				
<p>Evaluar los conocimientos adquiridos durante la jornada.</p>	<p>Evaluación. “El dado preguntón” Mediante un dado los participantes irán contestando una serie de preguntas al azar sobre la temática del estrés, sus causas y consecuencias y principales formas de prevenirlo.</p>	<p>-Elizabeth Bautista</p>	<p>-Dado -Preguntas</p>	<p>- Facilitadora - Usuarios</p>	<p>-15 min</p>

Finalizar la sesión resolviendo dudas, retroalimentando la sesión para una mejor comprensión.	Cierre de la Sesión Se dará las gracias a los participantes por su asistencia y se repartirá un pequeño refrigerio a todos los participantes con la intención de agradecer su asistencia y al mismo tiempo se espera fomentar la unión de los miembros.	-Keren Delgado	-Ninguno	- Facilitadora - Usuarios	-10 min.
REFRIGERIO					



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 3

Fecha:

Lugar:

Responsable del taller: Keren Jael Delgado Menjívar

Temática: Estrés Parte II

OBJETIVO GENERAL: Disminuir los niveles de estrés de los participantes a través de técnicas de inoculación del estrés.

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Retroalimentar los conocimientos adquiridos en la sesión anterior	Retroalimentación de la sesión anterior. A través de una breve retroalimentación se explicarán los puntos más importantes de la sesión anterior y se pedirá una participación corta de cada participante a fin de garantizar la información obtenida con anterioridad.	-Keren Delgado	-Ninguno	- Facilitadores - Usuarios	- 10 min.
Generar un ambiente agradable que permita la apertura de los miembros para el inicio de la sesión	Dinámica de ambientación: Concurso de canciones. Se forman dos equipos, en un tiempo determinado, uno de los equipos debe entonar	-Alejandro Samayoa	-Ninguno	- Facilitador - Usuarios	-10 min.

	una canción, con la palabra que el equipo contrario le sugiera. Tan pronto lo haga, ese equipo sugiere al otro equipo, otra palabra para que hagan lo mismo. Se debe dar un tiempo breve al equipo para que piense la canción.				
Lograr la relajación mental y física a través de la concentración en los músculos principales	Relajación Muscular Progresiva. Se le pedirá al participante sentarse en una silla confortable, Ponerse tan cómodo como sea posible (no utilizar zapatos o ropa apretada) y no cruzar las piernas. Hacer una respiración profunda completa; hacerlo lentamente. Otra vez. Después alternativamente le pediremos tensar y relajar grupos específicos de músculos. Después de tensionar un músculo, este se encontrará más relajado que antes de aplicar la tensión. Se debe concentrar en la sensación de los músculos, específicamente	-Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa	-Material de apoyo (anexo 5)	- Facilitadores - Usuarios	-20 min.

	<p>en el contraste entre la tensión y la relajación. Con el tiempo, se reconocerá la tensión de un músculo específico y de esta manera será capaz de reducir esa tensión. Cada tensión debe durar unos 10 segundos; cada relajación otros 10 o 15 segundos. Contar "1, 2, 3...". Una vez expuestas las instrucciones se procederá a explicarle cuáles serán los músculos a relajar y como se tensionarán y relajarán; una vez dados los últimos detalles se procede a practicar la relajación. En esta sesión se relajará los brazos, manos, piernas, pies y cabeza que son los principales puntos de acumulación de estrés.</p>				
<p>Identificar y enlistar actividades placenteras que sirvan como reductor de pensamientos estresantes.</p>	<p>Actividades de dominio y agrado Esta técnica consiste en planificar con los participantes una serie de actividades para ocupar su tiempo. El objetivo es contrarrestar la escasa</p>	<p>-Keren Delgado</p>	<p>- Materiales: Hoja de trabajo (Anexo 6)</p>	<p>- Facilitadora - Usuarios</p>	<p>-30 min.</p>

	motivación de los miembros, su inactividad y su preocupación en torno a las ideas sobre el estrés. Se le pedirá a los empleados que mediante una hoja de trabajo, puedan enlistar actividades placenteras que deberán de realizar a la semana como método de reducción del estrés.				
Evaluar la calidad de aplicación de los conocimientos adquiridos en la sesión.	<p> Evaluación. “Autorregistro de situaciones agradables” A través de un autorregistro semanal se irá midiendo el cumplimiento de las actividades enlistadas en la hoja de trabajo anterior.</p>	-Elizabeth Bautista	-Autorregistro (Anexo 7)	- Facilitadora - Usuarios	-10 min
Finalizar la sesión mediante la retroalimentación de los puntos más importantes.	<p> Finalización de la sesión Se dará las gracias a los participantes por su asistencia y se repartirá un pequeño refrigerio a todos los participantes con la intención de agradecer su asistencia y al mismo tiempo se espera fomentar la unión de los miembros.</p>	-Keren Delgado	-Refrigerio	- Facilitadora - Usuarios	-10 min.
REFRIGERIO					



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 4

Fecha:

Lugar:

Responsable del taller: Keren Jael Delgado Menjívar

Temática: Ansiedad

OBJETIVO GENERAL: Controlar los niveles de ansiedad producidos el teletrabajo en la pandemia Covid-19

Objetivo especifico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Recibir a los participantes del taller y agradecer su asistencia.	Bienvenida Se recibirá cordialmente a los participantes del taller, se les agradecerá su asistencia y las expectativas que se tienen a cerca de la sesión.	-Alejandro Samayoa	-Ninguno	- Facilitador - Usuarios	5 min.
Indagar los conocimientos previos que poseen acerca de La Ansiedad y cómo podemos prevenirla.	Explorar conocimientos previos “Lluvia de ideas” Mediante unas tarjetas con forma de pensamiento, los participantes deberán escribir las ideas principales que se les venga a la mente sobre la ansiedad. Cuando cada uno tenga completas	-Keren Delgado	-Tarjetas -Paraguas -Lapiceros plumones	- Facilitadores - Usuarios	- 15 min.

	todas las fichas que fueron entregadas, pasarán al frente y expondrán sus ideas como una lluvia y para esto harán uso de un paraguas simulando una “Lluvia de ideas”				
Psicoeducar a los participantes sobre el tema de ansiedad que les permita conocerla y prevenirla.	Psicoeducación Ansiedad Orientar a los participantes sobre el conocimiento de la ansiedad con el objetivo de hacer conciencia sobre el estado, su normalidad y beneficios en niveles adecuados mostrando de esta forma a los participantes la forma correcta de manejarlo. (Ver Anexo8)	-Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa	-Dosier informativo (Anexo 8)	- Facilitadores - Usuarios	-30 min.
Identificar situaciones en las que aparece la ansiedad y conocer la forma en los participantes reaccionan.	Frases incompletas Se procederá a realizar una serie de Frases incompletas a cerca de la ansiedad que se encuentra alterada con el objetivo de hacer consciente al paciente en que situaciones se presenta, cómo reacciona, su forma de manejarlo. (Ver Anexo)	-Keren Delgado	- Materiales: Hoja de trabajo (Anexo 9)	- Facilitadora - Usuarios	-20 min.
Entrenar a los participantes a utilizar	Respiración Diafragmática. Entrenar al paciente a	-Ellie Bautista	-Ninguno	- Facilitadora - Usuarios	15min.

<p>la respiración como técnica de control de ansiedad ante situaciones concretas.</p>	<p>controlar la emoción desencadenante a través de una respiración consciente y profunda que proviene de su diafragma; para esto se le pedirá al paciente colocarse en una posición cómoda, deshacerse de cualquier objeto incómodo y colocar su mano derecha en su pecho y su mano izquierda en su estómago, se le pedirá bajar su cabeza tocando con este su pecho y si no tiene ningún problema en cerrar los ojos, a continuación de se le pedirá sacar el aire de sus pulmones varias veces, puede hacer algunos suspiros o exhalar por la boca.</p>				
<p>Evaluar la calidad de aplicación de los conocimientos adquiridos en la sesión.</p>	<p>Evaluación. Finalizar la sesión mediante la socialización y una técnica de cierre que permita retroalimentar los conocimientos adquiridos en los talleres impartidos.</p>	<p>-Elizabeth Bautista</p>	<p>-Hojas de papel bond</p>	<p>- Facilitadora - Usuarios</p>	<p>-10 min</p>

Finalizar la sesión mediante la retroalimentación de los puntos más importantes.	Finalización de la sesión Se dará las gracias a los participantes por su asistencia y se repartirá un pequeño refrigerio a todos los participantes con la intención de agradecer su asistencia y al mismo tiempo se espera fomentar la unión de los miembros.	-Keren Delgado	-Refrigerio	- Facilitadora - Usuarios	-10 min.
REFRIGERIO					



GESTIÓN EMOCIONAL

	entre lo expuesto. (https://www.youtube.com/watch?v=TlhGY24OSkQ)				
Facilitar la información puntual y pertinente sobre la importancia de la gestión de emociones y el teletrabajo.	Desarrollo del tema central. El facilitador desarrolla la temática centran abordando de manera específica la teoría, abordando los siguientes tópicos: Las emociones, gestión emocional, Teletrabajo y Las emociones, Riegos de una mala gestión emocional. Para realizar esto se apoyará de una serie de diapositivas (Ver Anexo 10)	-Alejandro Samayoa	-Proyector. - Computadora	Facilitador. Usuarios.	25 min.
Destacar el tipo de emociones que han estado presente durante el teletrabajo.	El Mural. La facilitadora solicitara colocara otorgara a cada participante una ficha de papel y un plumón. Colocará un pliego de papel en la pared, para finalmente plantear la siguiente consigna. <i>-Traigamos a nuestra mente, como vivenciamos a diario cada día durante hacíamos teletrabajo, y detengámonos para extraer las emociones que vivimos en ese tiempo, una vez hecho esto, colocaremos cada emoción en la ficha de papel.</i> Una vez hecho esto, la facilitadora pedirá a cada participante valorar la emoción con mayor prevalencia, para pasar al frente y dibujar tal emoción, explicando porque la selecciono. Finalmente, la facilitadora creara un momento de reflexión en relación a como las emociones han influido en el trabajo que cada uno ha desempeñado desde casa.	-Keren Delgado	-Ficha de papel -Plumón	Facilitadora. Usuarios.	20 min.
Brindar una herramienta que permita mediante la	Respiración Consiente. Se le presentara al grupo un breve video explicativo sobre la aplicación de la técnica y su funcionalidad. (https://www.youtube.com/watch?v=qOjrjCOjR)	-Alejandro Samayoa	-Proyector. - Computadora	Facilitador. Usuarios.	15 min.

práctica de la misma, gestionar las emociones.	mU) Posterior a ello se llevará a cabo la realización de dicha técnica con todo el grupo.				
Evidenciar como las emociones al no ser gestionadas se pueden desbordar.	Globo Emocional. Se solicitará a los participantes pensar en la una situación que le haya causada una emoción negativa durante el tiempo de teletrabajo, para luego compartirla en el pleno. La facilitadora brindara un globo a cada participante, este lo deberán inflar con una bocanada grande de aire cada vez que se identifiquen con alguna de las experiencias expuestas por los demás participantes. La actividad se concluirá, con una reflexión en relación, a que, así como cada bocanada de aire incremento el tamaño del globo llevándolo al punto de estallar, así sucede con las emociones cuando no se les presta la atención debida. En caso los participantes decidieran detenerse para evitar que el globo explote, se realizara la analogía entre saber cuándo tomar nuestro tiempo para evitar los desbordes emocionales.	-Elizabeth Bautista	-Globos.		15 min.
Retroalimentar sobre los conocimientos adquiridos en la jornada	Se solicitará a los participantes que comenten sus apreciaciones sobre los diversos puntos abordados en la jornada, los cuales serán reforzados de manera positiva por la facilitadora haciendo énfasis en los tópicos de mayor relevancia resultantes de la jornada.	-Keren Delgado	-Ninguno	Facilitadora. Usuarios.	5 min.

	encargados de adivinar de qué trata la historia. Para finalizar, el facilitador expondrá una serie de interrogantes al pleno que permitirán crear una breve reflexión sobre lo realizado. (Ver Anexo 11)				
Presentar los elementos relevantes del tema central de la jornada “Identificación de las emociones”	Importancia de la identificación de las emociones. La facilitadora se apoyará inicialmente de un video para contextualizar la temática central. (https://www.youtube.com/watch?v=fgr3fxwKADI) Posterior a ello se abordarán temas específicos para una mejor comprensión del tema. (Ver Anexo 12)	-Keren Delgado	-Proyector -Computadora	Facilitadora Usuarios	25 min.
Fomentar la capacidad de reconocimiento de las emociones.	Yo me siento... Se forman 3 equipos, que serán orientados por un facilitador. Cada participante contara con una paleta de emociones que utilizara para expresar que es lo que siente o sintió ante una serie de situaciones propuestas en los pequeños equipos (Ver Anexo 13) . Cada facilitador pedirá dos opiniones por enunciado. (Ver Anexo 14) . Al finalizar cada facilitador brindara una reflexión sobre la importancia de conocer e identificar nuestras emociones.	-Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa	Paleta de emociones.	Facilitador. Usuarios	30 min.
Reproducir diferentes emociones mediante la expresión facial y corporal.	Varita Mágica. Se formará un círculo para que todos puedan verse entre sí. La facilitadora pedirá que durante un breve momento cierren sus ojos, y puedan viajar con la imaginación hasta los días en los que trabajaron desde casa, y busquen esa emoción que estuvo mayormente presente a lo largo de esos días... Una vez identificada, pedirá que	-Elizabeth Bautista	Varita mágica prediseñada.	Facilitadora. Usuarios	30 min.

	<p>todos abran sus ojos y al tener la varita en sus manos representen con su cuerpo o expresión fácil dicha emoción, mientras el resto del pleno tratara de identificarla. Uno a uno los participantes expresaran sus emociones. Finalmente, el facilitador de apoyar de una serie de preguntas para crear una breve reflexión. (Ver Anexo 15)</p>				
<p>Crear un espacio de retroalimentación sobre lo tratado en la jornada.</p>	<p>La facilitadora expondrá una breve descripción de las experiencias vividas en la jornada, finalizando con la solicitud de la participación de los presentes, para conocer su perspectiva sobre lo aprendido.</p>	<p>-Elizabeth Bautista</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Facilitadora Usuarios.</p>	<p>5 min.</p>



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 7

Fecha:

Lugar:

Responsables del taller: Alejandro Samayoa, Elizabeth Bautista y Keren Delgado. **Temática:** Lo que siento...lo expreso

Objetivo general: Concientizar sobre el rol fundamental que conlleva la expresión de las emociones, en la gestión emocional.

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Generar paulatinamente un ambiente optimo que permita la participación constante de los participantes	Saludo. Los facilitadores dan la bienvenida a las personas, buscando que ellos participen dando a conocer cómo marcha su día. Posterior a ello se darán a conocer los puntos de abordaje de la jornada.	-Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa		- Facilitadores.	5 min
Fomentar la expresión de emociones mediante historias hipotéticas.	La danza de los árboles. Se pedirá al grupo que formen un círculo. El facilitador planteara la siguiente consigna (Ver anexo 16). Otro facilitador se encargará de ambientar el entorno con una melodía de fondo. Para finalizar se pedirá que cada uno tome su asiento y se abrirá un momento de reflexión apoyándose de las interrogantes del material de apoyo, de anexo ya mencionado.	--Alejandro Samayoa	-Computadora -Bocinas -Hoja de consigna de la actividad.	-Facilitador -Usuarios	20 min.

<p>Exponer de manera puntual la importancia que conlleva la expresión de las emociones en la vida diaria</p>	<p>Exposición del tema central. El facilitador presentará un breve video, que permitirá contextualizar el abordaje del tema central (https://www.youtube.com/watch?v=psRAUWGePmw) (0.41 min al 3.30 min) Posterior a ello el facilitador profundizara más sobre los tópicos específicos que se relacionan, con las emociones y el teletrabajo. (Ver anexo 17)</p>	<p>-Elizabeth Bautista</p>	<p>-Proyector -Computadora</p>	<p>-Facilitadora.</p>	<p>25 min.</p>
<p>Expresar las emociones que vivencian con más frecuencia los participantes en diferentes contextos.</p>	<p>Contextos. A cada participante se le otorgara una hoja de trabajo (Ver anexo 18) en la que se le solicite dibujen tres lugares: hogar, trabajo y amigos. Tras haber realizado los dibujos deberán escribir que emoción es la que prevalece en ese contexto y porque prevalece esa emoción y no otra. Para finalizar uno a uno expondrá brevemente su resultado exponiendo lo plasmado en ello. El facilitador expondrá ciertas interrogantes para explorar el parecer de los participantes. (Ver Anexo 19)</p>	<p>-Keren Delgado</p>	<p>-Hojas de trabajo. -Lápiz.</p>	<p>-Facilitadora -Usuarios</p>	<p>20 min.</p>
<p>Dar a conocer las situaciones que generan emociones negativas y que hacer para modificarla</p>	<p>Modelando mis emociones. El grupo se divide en tres equipos, que serán dirigidos por cada uno de los facilitadores. Cada equipo formara un círculo, alejado de los demás, el facilitador les brindara a los participantes una barra de plastilina y pedirá que por un minuto piensen en cuando realizaban el trabajo desde casa, todo lo que tenían que hacer, las exigencias de estar en esa situación y las obligaciones que tenían que cumplir, las noticias constantes sobre la enfermedad y todo lo que se decía a su alrededor. Tras ello deberán moldear con la plastilina, un rostro que represente como se sentían ante esa situación. Cada</p>	<p>-Elizabeth Bautista</p>	<p>-Plastilina</p>	<p>-Facilitadora -Usuarios</p>	<p>25 min.</p>

	<p>quien mostrará su rostro y expondrá su resultado. Una vez todos hayan participado se les pedirá que uno a uno exprese como lograron cambiar esa situación, y en que emoción se transformó. En base a ello es facilitador dará paso a una reflexión que implique la importancia de saber reconocer nuestras emociones con el fin de gestionarlas a bien.</p>				
<p>Generar auto conciencia sobre las emociones experimentadas en la jornada.</p>	<p>Tabulando emociones A cada participante se le brindara una hoja de trabajo que deberán llenar de acuerdo a lo que en ella se le solicite (Ver anexo 20). En dicha hoja se solicita colocar las emociones vivenciadas previo y durante la realización de la jornada. El resultado de ello deberá ser compartido con el pleno, creando un espacio de retroalimentación entre los participantes.</p>	<p>-Alejandro Samayoa</p>	<p>-Hoja de trabajo, -Lápiz.</p>	<p>-Facilitador. -Usuarios</p>	<p>20 min.</p>
<p>Realizar un cierre de las actividades ejecutadas durante la jornada</p>	<p>Los facilitadores realizan una retroalimentación breve sobre las actividades impartidas, felicitando por la participación continua de cada persona.</p>	<p>-Keren Delgado</p>	<p>-Ninguno</p>	<p>-Facilitadora.</p>	<p>5 min.</p>

	<p>iniciase expresando lo planteado en sus hojas. La facilitadora reflexionara sobre la diversidad de pasatiempo y descripciones presentadas.</p>				
<p>Describir la importancia de la gestión emocional en tiempos de teletrabajo</p>	<p>Presentación de la temática central. La facilitadora partirá presentando un video breve sobre un estudio de la temática realizada en el país (https://www.youtube.com/watch?v=7lukFSb9EdU). Posterior al video, se realizarán preguntara al pleno - De acuerdo al video, ¿qué es lo que genera el teletrabajo a nivel emocional? (las respuestas estarán siendo escritas en un papelógrafo por otro facilitador). Cada elemento expresado por los participantes, servirán al facilitador para preguntar quiénes de ellos vivenciaron algunos de estos elementos y en qué grado estos les afectaron. Finalmente se realizará una retroalimentación de lo expresado por todos.</p>	<p>-Keren Delgado -Alejandro Samayoa</p>	<p>-Papelógrafos -Plumones -Computadora -Proyector -Bocina</p>	<p>-Facilitadora. -Usuarios</p>	<p>25 min</p>
<p>Identificar las estrategias para el control emocional, gestado por el teletrabajo.</p>	<p>El Museo del Consejo. El grupo se dividirá es dos grandes sub grupos liderados por un facilitador cada uno. Cada participante contara con una hoja en blanco y un lápiz. La facilitadora pedirá que anoten en ella todas las estrategias que utilizaron para dar solución a las situaciones con las que se identificaron en la actividad pasada, y que durante el teletrabajo causaron dificultades. Una vez hecho esto, el primer sub grupo se dispersará por todo el salón y sostendrán su hoja con las respuestas frente a sus pechos sin emitir ninguna palabra; mientras tanto la facilitada invitara al sub grupo dos a</p>	<p>-Elizabeth Bautista -Keren Delgado</p>	<p>-Hojas de papel. -Lápiz.</p>	<p>-Facilitadora. -Usuarios</p>	<p>20 min</p>

	<p>pasearse entre el museo y detenerse a leer con cuidado los consejos que cada escultura ofrece, los integrantes del sub grupo dos, deberán anotar las estrategias que les parezcan interesantes, pasado un tiempo los sub grupos cambiaran de roles.</p> <p>Para finalizar las facilitadoras realizaran una serie de interrogantes generadoras para reflexionar. (Ver anexo 22)</p>				
<p>Brindar estrategias prácticas que permitan fortalecer la gestión emocional en tiempos de teletrabajo</p>	<p>El facilitador explicara inicialmente la importancia de las estrategias para lidiar con afectaciones generadas en tiempo de cuarentena, para ella presentara dos estrategias de gran utilidad, ejemplificando cada una con la participación de los participantes</p> <p>Rompiendo la rutina. El Facilitador colocara un papelógrafo en la pared y solicitara un voluntario para que escriba la rutina que seguía cuando realizaba teletrabajo. Tras ello realizara una serie de interrogantes (Ver anexo 23). Finalmente expondrá la importancia de las rutinas en tiempo de teletrabajo, dando paso así a una reestructuración de la rutina del participante, con el apoyo del pleno.</p> <p>Distracción del pensamiento. El facilitador consultara a los participantes si en algún momento, cuando realizaron teletrabajo tuvieron alguna discusión fuerte con algún familiar, de ser así se les pedirá que describa la situación, y como llego a solucionar esta. Tras ello el facilitador presentara un breve video en el que se explica la aplicación y los beneficios de la técnica ya mencionada.</p>	<p>-Keren Delgado -Alejandro Samayoa</p>	<p>-Papelógrafos -Plumones</p>	<p>- Facilitadores. -Usuarios</p>	<p>30 min.</p>

	(https://www.youtube.com/watch?v=aCGUzTvOYtc) Finalmente se pedirá a alguno de los que participaron, como hubiesen implementado esta técnica ante la situación vivida.				
Retroalimentar las temáticas abordadas durante la jornada.	El facilitador felicitara a las personas por su participación activa en la jornada, retroalimentara los tópicos abordados y solicitará la opinión voluntaria sobre su experiencia ante la jornada.	-Alejandro Samayoa		-Facilitador. -Usuarios	5 min.

A U T O C U I D O





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 9

Fecha:

Lugar:

Responsables del taller: Keren Delgado, Alejandro Samayoa y Elizabeth Bautista

Temática: “vida saludable”

OBJETIVO GENERAL: Fomentar el autocuidado en los teletrabajadores para que logren un estilo de vida saludable y una mejor calidad de vida.

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Lograr un ambiente grato y de confianza entre facilitadores y usuarios.	<p>“Saludo y Bienvenida”.</p> <p>Se les entregara un gafete a cada participante para que pueda escribir su nombre, además se pasara una lista para que puedan anotarse los asistentes.</p> <p>Los facilitadores darán la bienvenida al grupo dando a conocer la temática de la capacitación, el objetivo, y su duración.</p>	<p>-Elizabeth Bautista</p> <p>-Keren Delgado</p> <p>-Alejandro Samayoa</p>	<p>-Cartel de bienvenidos sobre tema de capacitación.</p> <p>-computadora y proyector.</p> <p>-Bocinas</p> <p>-Gafetes.</p> <p>-plumones</p> <p>-Bolígrafos</p>	<p>- Facilitadores</p> <p>- Usuarios</p>	5 min.

Realizar una preevaluación de conocimientos previos que poseen los participantes sobre la importancia del autocuido en el teletrabajador mediante el desarrollo de la misma ir despejando cualquier interrogante que surja.	<p>“Pre – Evaluación”.</p> <p>Se preguntará a los participantes si tienen conocimientos previos acerca del tema. También se darán respectivas conclusiones acerca de sus conocimientos previos.</p>	Alejandro Samayoa	<ul style="list-style-type: none"> -Manitas creativas -Gafetes 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitador - Usuarios 	10 min.
Brindar información pertinente sobre el autocuido para que los usuarios establezcan un estilo de vida más saludable.	<p>Desarrollo del tema: “Autocuido”</p> <p>Los facilitadores desarrollaran el concepto de Autocuido psicoeducando a los usuarios sobre la importancia de cuidar nuestra salud mental y física. (ver anexo 24)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Elizabeth Bautista -Keren Delgado -Alejandro Samayoa 	-Diapositivas	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - Usuarios 	15 min.
Compartir entre usuarios experiencias sobre sus vidas y que en conjunto desarrollen el concepto de Autocuido y vida sana comprometiéndose a practicar alguna actividad que fomente esa forma de vida.	<p>Actividad 1: Desafíos</p> <p>El facilitador formará grupos de 4 integrantes, en donde conversaran durante 5 minutos diciendo el nombre, que es lo que le ha impactado en la vida y que es lo que más le divierte, una vez recibida la información un integrante presentara al grupo de usuarios.</p> <p>Posteriormente para iniciar el</p>	Keren Delgado	<ul style="list-style-type: none"> -Papel rotafolios. -Tarjetas de cartulina de 20X10 cm. -Plumones -Cinta adhesiva. -chinchas. -sillas 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadora - Usuarios 	40 min.

	<p>desarrollo de la temática a cada persona se le entregara un Papelógrafo en donde anotara: 2 situaciones agradables que quiera vivir.</p> <p>2 cosas que le gusta hacer.</p> <p>2 cosas que le gustaría aprender.</p> <p>A lado de cada respuesta, cada uno de los usuarios anotara lo que necesita como estrategia para realizar esas actividades ya sea a nivel:</p> <p>Emocional</p> <p>Familiar</p> <p>Comunitario</p> <p>Corporal</p> <p>Otros. (ver anexo 25) Las respuestas no deben basarse en el dinero o el tiempo. Las respuestas deben ser más creativas y realizables. El facilitador relacionara las respuestas de los usuarios con los conceptos de autocuidado y</p>		-mesas		
--	---	--	--------	--	--

	<p>vida Sana. Y lo que está escrito en letreros llegando a un consenso.</p> <p>Posteriormente el facilitador entregara a cada uno de los participantes 1 tarjeta rectangular, en la que deberán anotar un compromiso que incorpore una actividad de Autocuido y vida sana que quieran realizar. Luego se pedirá amablemente a voluntarios que lea su desafío. (ver anexo 26)</p> <p>Al finalizar la capacitación el facilitador recogerá los mensajes para ser expuestos al azar sobre desafíos al final de la capacitación.</p>				
<p>Lograr que los usuarios practiquen las técnicas de respiración, para luego establecer desafíos personales que incorporen alguna actividad y que disminuya el estrés.</p>	<p>Actividad 2: Relajación</p> <p>La facilitadora realizara una técnica de relajación en donde consiste en tres fases:</p> <p>Calentamiento: se realizará la técnica de respiración diafragmática,</p>	<p>Elizabeth Bautista</p>	<p>Música -relajante</p> <p>-Sillas</p> <p>-Bocinas</p>	<p>- Facilitadora</p> <p>- Usuarios</p>	<p>25 min</p>

	<p>Actividad fuerte: técnica de visualización.</p> <p>Vuelta a la calma: estado de tranquilidad manteniendo la respiración. (ver anexo 27)</p> <p>La facilitadora les dirá los beneficios de estas actividades como parte del autocuido.</p>				
<p>Conocer la importancia de los estilos de vida saludables y poco saludables para la toma de conciencia en los usuarios, estableciendo así desafíos personales que ayudaran a una vida saludable.</p>	<p>Actividad 3: “Los estilos de vida saludable”.</p> <p>La facilitadora dará a conocer los estilos de vida saludable por medio de una actividad en donde se les proporcionara material y deberán colocar los estilos poco saludables y los saludables de dos personas de su familia y posteriormente deberán colocar un desafío referente a mejorar su estilo de vida. (ver anexo 28)</p>	<p>Alejandro Samayoa</p>	<p>-Sillas</p> <p>-Mesas</p> <p>-Hojas de papel</p> <p>-lapiceros</p> <p>-Papelógrafo</p> <p>-Cinta adhesiva</p>	<p>- Facilitador</p> <p>- Usuarios</p>	<p>30 min.</p>

<p>Evaluar los resultados obtenidos acerca de la capacitación mediante los criterios diagnósticos que se establecen en la técnica de emojis sobre lo que gusta, lo que parece interesante y lo que no gusta.</p>	<p>Evaluación y Cierre. La facilitadora dará 3 emojis a cada usuario sobre: si les agrado, les pareció interesante, o si no les gusto la capacitación. Posteriormente se pegarán los emojis en un rotafolio que la facilitadora diseñara. (ver anexo 29)</p>	<p>-Keren Delgado</p>	<p>-Emojis -Papelógrafo -Cinta adhesiva</p>	<p>- Facilitadora - Usuarios</p>	<p>10 min.</p>
<p>REFRIGERIO</p>					

<p>Fomentar la participación, tolerancia en los participantes para que haya un ambiente armonioso.</p>	<p>Dinámica de presentación. “Juego la red”</p> <p>1. Los participantes forman un círculo</p> <p>2. El capacitador toma un ovillo de lana, sujeta el hilo por un extremo, dice su nombre, el lugar de procedencia, la institución o lugar de trabajo y sin soltar el hilo lanza el ovillo a otra persona en el círculo.</p> <p>3. La persona que recibe el ovillo dice su nombre, sujeta el hilo y sin soltarlo lanza el ovillo a otro participante. Esta operación se repite hasta que todos los integrantes del círculo tengan sujeto un punto del hilo y se haya formado una telaraña, una red. El</p>	<p>Elizabeth Bautista</p>	<p>- Lana</p>	<p>- Facilitadores - Usuarios</p>	<p>15 min.</p>
--	--	---------------------------	---------------	--	----------------

	<p>capacitador puede aprovechar esta situación para mostrar los beneficios de trabajar en red.</p> <p>4. La persona que completó el paso anterior, devuelve el ovillo a la que se lo pasó, llamándola por su nombre y así sucesivamente, desenredando la telaraña hasta que el ovillo vuelva a quedar en manos del capacitador.</p>				
<p>Proporcionar información educativa sobre el autocuidado que permita una salud mental adecuada en los usuarios y una mejor adaptación al entorno laboral.</p>	<p>Desarrollo de la temática: Autocuido en tiempos de teletrabajo. (Ver anexo 30).</p> <p>Los facilitadores desarrollaran la temática para que los participantes puedan comprender la</p>	<p>Keren Delgado Alejandro Samayoa Elizabeth Bautista</p>	<p>-Proyector -Computadora - Bocinas</p>	<p>- Facilitadores - usuarios</p>	<p>15 min.</p>

	importancia de cuidar de ellos mismos a nivel mental y físico.				
Brindar herramientas que permitan la fluidez emocional permitiendo afrontar de manera efectiva las distintas situaciones debido al teletrabajo.	<p>Actividad 1: técnica de pintura. (Arte terapia)</p> <p>Se entregará 1 hoja de papel bond a cada participante.</p> <p>Las indicaciones serán las siguientes: deberán plasmar un recuerdo agradable por medio de la pintura. Mientras ellos pintan esa experiencia agradable se pondrá música que susciten emociones agradables. Luego se les preguntara ¿Cómo se sintieron? Y se les explicara que el pintar puede ser una actividad agradable que nos permita la expresión emocional y a la vez de entretenimiento.</p>	Alejandro Samayoa	<ul style="list-style-type: none"> -páginas de papel bond. -acuarelas -brochas - bocinas -celular 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - Usuarios 	15 min.

<p>Evocar en los participantes emociones y sentimientos agradables en situaciones de malestar emocional,</p>	<p>Actividad 3: la caja del autocuidado.</p> <p>Se les proporcionara a los participantes una caja de madera para que la decoren y alineen la caja con afirmaciones positivas que tengan relación con el autocuidado.</p> <p>Usándolas cuando se sientan agotados y necesiten autocuidado.</p> <p>Al finalizar se hará una reflexión sobre la actividad, preguntándoles ¿Qué sintieron al momento de realizar la actividad? ¿Cómo lo pondrán en práctica en su vida cotidiana? Para esto se pedirán 6 participaciones.</p>	<p>Elizabeth Bautista</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cajas de maderas - Brillantina - Bolígrafos y lápices - Lentejuelas, piezas de materiales como encaje, etc. - Revistas y periódicos - Tijeras y pegamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - Usuarios 	<p>30 min.</p>
<p>Valorar el aprendizaje durante</p>	<p>Evaluación y cierre.</p> <p>Se pedirá a los participantes</p>	<p>Keren Delgado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hoja de 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - usuarios 	<p>10 min.</p>

<p>el desarrollo de la jornada y los aspectos a mejorar de la misma.</p>	<p>que realicen un círculo y que cada uno exprese 2 aprendizajes del tema y como lo aplicarían en su vida cotidiana. Posteriormente se les entregara una ficha para que evalúen el desempeño de los facilitadores. (Ver anexo 31).</p>		<p>evaluación - Lapiceros</p>		
REFRIGERIO					



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 10

Fecha:

Lugar:

Responsables del taller: Keren Delgado, Alejandro Samayoa y Elizabeth Bautista

Temática: “Fortaleciendo mi autoestima”

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar una autoestima sana en los usuarios facilitando los recursos personales para que aprendan a apreciarlos y utilizarlos.

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Recursos materiales	Recursos humanos	Tiempo
Fomentar un ambiente de confianza en los participantes para que haya una mejor convivencia.	“Saludo y Bienvenida”. Se dará la bienvenida a los participantes y se dará a conocer la agenda que se desarrollará durante la sesión. Además, se les entregará una lista de asistencia donde deberán apuntar su nombre. También se le entregará un gafete a cada participante para que pueda	Elizabeth Bautista	- proyector - computadora - gafetes - plumones - lista de asistencia - lapiceros	- facilitadores - usuarios	7 min.

	escribir su nombre. Luego se hará una retroalimentación de la sesión anterior.				
Brindar información sobre los fundamentos de la autoestima sana y como desarrollarlos y fortalecerlos para un mejor bienestar en los usuarios.	Desarrollo de la temática: Los facilitadores darán psicoeducación abordando las siguientes temáticas: - ¿Qué es la autoestima? - Niveles de la autoestima. - Componentes de la autoestima - Importancia de la autoestima (ver anexo 32)	- Keren Delgado - Elizabeth Bautista - Alejandro Samayoa	- Proyector - Computadora	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitadores ■ Usuarios 	20 min.
Promover en los participantes los aspectos positivos que cada uno posee para fortalecer la autoestima.	Actividad 1: ANUNCIARSE A SI MISMO. Los participantes crean collages en los que se anuncian a sí mismos para ser contratados por una empresa.	Keren Delgado	- papel, tijeras, pegamento, cintas, periódicos y recortes de revistas),	-facilitadores - Usuarios	25 minutos
Favorecer el	Actividad 2: UN PASEO POR	Elizabeth Bautista	- hoja de trabajo	- facilitadores - usuarios	40 minutos

<p>conocimiento de los recursos propios y de los demás.</p>	<p>EL BOSQUE.</p> <p>El facilitador indica a los usuarios que dibujen un árbol en un folio, con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos.</p> <p>Se pone música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse.</p> <p>Una vez terminen, deben escribir su nombre en la parte superior del dibujo.</p> <p>A continuación, los usuarios formarán grupos de 4 personas, y cada uno pondrá en el centro del grupo su</p>		<ul style="list-style-type: none"> - bolígrafos - colores - plumones - cinta adhesiva - bocinas - celular 		
---	--	--	---	--	--

dibujo, y hablará del árbol en primera persona, como si fuese el árbol.

Seguidamente, los usuarios se colocarán el árbol en el pecho, de forma que el resto de sus compañeros puedan verlo, y darán un paseo “por el bosque”, de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo “Tu eres...”

Por ejemplo:
“Alfonso,
eres...tienes...”

Tendrán 5 minutos para dar un paseo “por el bosque”
Luego se hará una reflexión sobre la actividad con preguntas como:

	¿Cómo se han sentido durante el paseo en el bosque? ¿Cómo se sienten después de esta actividad?				
Valorar el aprendizaje durante el desarrollo de la jornada y los aspectos a mejorar de la misma.	Evaluación y cierre Se evaluarán los resultados de la sesión para mayor conocimiento de las áreas a mejorar como el aprendizaje de los usuarios, para ello se entregará una hoja de evaluación que deberán llenar. (Ver anexo 33)	Alejandro Samayoa	- hojas de evaluación - bolígrafos	- facilitadores - usuarios	5 min.
Refrigerio					



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



“Programa de Intervención Psicolaboral para disminuir efectos psicosociales del teletrabajo”

Taller N°: 10

Fecha:

Lugar:

Responsables del taller: Keren Delgado, Alejandro Samayoa y Elizabeth Bautista

Temática: “Autoestima sana”

OBJETIVO GENERAL: favorecer el desarrollo de una autoestima saludable para que los usuarios puedan responder de manera óptima los desafíos presentes y futuros.

Objetivo específico	Actividad	Responsable	Recursos Materiales	Recursos Humanos	Tiempo
Crear un ambiente de confianza en los participantes para que se lleve a cabo la sesión de manera efectiva.	“Saludo y Bienvenida”.				10 min.
	Se les dará la bienvenida a los participantes.		- gafetes	- Facilitadores	
	Los facilitadores le entregaran un gafete que llevara su nombre.	Elizabeth	- lista de asistencia	- Usuarios	
	Luego se les presentara la agenda que se llevara a cabo durante la sesión.	Bautista	- bolígrafos		
	Se les pasara una lista de asistencia donde deberán anotar su nombre.		- Computadora		
	Posteriormente se hará una		- Proyector		
			- Sillas		

	retroalimentación de la sesión anterior.				
Fomentar la integración de las personas para desarrollar la comunicación y unidad en el grupo.	<p>Dinámica de ambientación: ¿Nos mudamos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El facilitador indicará a los participantes que se coloquen en un círculo. 2. Una vez formado el círculo, el facilitador deberá estar al centro e iniciará la actividad con la siguiente pauta “cuando yo digo se mudan los que tienen algo, por ejemplo, de color rosa,” todos los que lo poseen deben cambiar de lugar, la persona que no logre ocupar un lugar es la que nuevamente repetirá la pauta cambiando de prenda. 3. Algunos ejemplos de pautas posibles son: <ul style="list-style-type: none"> • Los que tienen zapatillas • Los que tienen pulseras • Los que tienen anteojos • Los que tienen chamarra 	Keren Delgado	No se requieren.	- Facilitadores - Usuarios	15 min.
Proporcionar	Desarrollo del tema: (ver anexo 34)	- Alejandro		- Facilitadores	15 minutos

información relevante sobre el significado del fortalecimiento de la autoestima.	<ul style="list-style-type: none"> - El papel del autocuidado en el desarrollo y mantenimiento de la autoestima. - Ejercicios de autocuidado 	<ul style="list-style-type: none"> - Samayoa - Keren Delgado - Elizabeth Bautista 		<ul style="list-style-type: none"> - Usuarios 	
Identificar las cualidades de las personas del grupo para reforzar un autoconcepto positivo y reconocer cómo éste influye en la autoestima.	<p>Actividad 1: “cómo te ven te tratan”</p> <p>El facilitador solicita a los integrantes del grupo que se peguen en la espalda una hoja en blanco, posteriormente, se divide al grupo en dos equipos.</p> <p>2. Cada integrante escribirá un aspecto positivo con respecto al trabajo que realiza la otra persona, en las hojas de sus compañeros de equipo, logrando obtener un número determinado de cualidades, indicadas por el coordinador.</p> <p>3. Cada integrante revisará su hoja y evaluará si se identifica con esas cualidades.</p> <p>4. Para finalizar la actividad cada integrante leerá su hoja, reflexionando sobre si contaba con el conocimiento de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keren Delgado 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas blancas - Plumones - Cinta adhesiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - Usuarios 	25 minutos

	sus cualidades.				
Promover los recursos personales en los participantes.	<p>Actividad 2: “Carta a mi persona”</p> <p>Se le brindara una página a cada participante y se les da las siguientes instrucciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. escriban una carta a su persona, como si fuese para alguien muy especial, resaltando los aspectos positivos como también los aspectos no tan agradables de ellos, ya que es importante aceptar nuestros defectos y virtudes y trabajar en ello. 2. Se les pide que tomen en cuenta los aprendizajes de los elementos, técnicas y temáticas realizadas durante las sesiones anteriores. Que le escriban a su persona pasada lo que debería hacer para tener un mejor estilo de vida, que deben hacer ante los desafíos presentes y 	Alejandro Samayoa	<ul style="list-style-type: none"> - Páginas de papel bond - Bolígrafos - Bocinas - Celular 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitadores - Usuarios 	25 min.

	<p>futuros para avanzar.</p> <p>3. Se utilizará una música de fondo para que entren en un estado de calma y puedan concentrarse mejor.</p> <p>4. Al finalizar se hace una reflexión sobre ¿Qué sintieron al momento de escribir una carta para ellos mismos? Se les explica que esa carta pueden guardarla en la caja de autocuido que realizaron en la sesión anterior y pueden leerla en momentos que se encuentren agotados y necesiten autocuidado.</p>				
<p>Evaluar los aprendizajes obtenidos mediante las herramientas proporcionadas</p>	<p>Evaluación y cierre.</p> <p>Se evaluará los aprendizajes adquiridos en los participantes.</p> <p>El facilitador solicitará al grupo que entre todos unan las hojas de colores con cinta adhesiva, hasta formar un rectángulo de 8 hojas de ancho x 5 hojas de largo. 2.</p> <p>Para evaluar la sesión indicar a los</p>	<p>Elizabeth Bautista</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas de colores - Plumones - Tijeras - Cinta adhesiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Usuarios - Facilitadores 	<p>15 min.</p>

participantes que escriban sus aprendizajes y observaciones en la alfombra que entre todos construyeron.

3. Se sugiere formular algunas preguntas para guiarlos, por ejemplo: ¿qué fue lo que aprendieron?, ¿Qué fue lo más importante de la sesión?

4. Una vez que los participantes hayan terminado, proporcionar una conclusión general de toda la sesión y rescatar los comentarios más importantes de la “alfombra mágica”.

Para finalizar se compartirá un refrigerio con los participantes.

REFRIGERIO

FUENTES CONSULTADAS

LIBROS

- Calderón, M. (2012). Aprendiendo sobre emociones: manual de educación emocional. 1ª. ed. -- San José, C.R. : Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana.
- Vallejos O. (2020). Gestión emocional para el trabajo en casa. Universidad Pontificia boliviana.

SITIOS WEB

- Gallardo C. (2020). Técnicas de Control Emocional. Consultada el 19 de julio de 2021 <https://www.psicologia-online.com/12-tecnicas-de-control-emocional-2324.html>
- Gonzalez, M. (2021). La importancia del autocuidado en el desarrollo de la autoestima. Consultado el 18 de Julio de 2021 <https://www.psicologosmadridmj.com/importancia-autocuidado-autoestima/>
- Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos, Chile. Taller de Autocuidado y Vida sana. Consultado el 18 de Julio de 2021 https://www.academia.edu/5227889/Taller_de_autocuidado_relajacion_y_vida_sana_completo
- Peña L. (2020). Inteligencia emocional en el trabajo en casa. Consultada el 19 de julio de 2021 <https://www.billin.net/blog/emociones-trabajo-desde-casa/>
- Villalobos, H (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. Consultado el 20 de Julio de 2021 <https://alternativas.me/attachments/article/190/2.%20Autoestima,%20teor%C3%ADas%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20%C3%A9xito%20personal.pdf>

VIDEOS

- BiiA LAB. (2020). CÓMO GESTIONAR NUESTRAS EMOCIONES-ALEJANDRA HUERTA. {Video}. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=SYKqSSBcofM>
- PSICOLOGÍA EN 5 MINUTOS. (12 enero de 2021). ¿Cómo CONTROLAR las EMOCIONES? - 8 TÉCNICAS de AUTOCONTROL | Psicología en 5 minutos. {Video}. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=TlhGY24OSkQ>
- UVirtual Centro de Excelencia (22 de octubre 2020). Inteligencia emocional en el Home Office. {Video}. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=F7pc4f3IR-Q>

REVISTA

- Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica. (2007). AUTOESTIMA: UN FACTOR RELEVANTE EN LA VIDA DE LA PERSONA Y TEMA ESENCIAL DEL PROCESO EDUCATIVO. “*Actualidades Investigativas en Educación*”. Vol. 7, pp. 2-26. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

JUEGOS PARA PENSAR

JUEGOS PARA PENSAR

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
Piensa en las personas que más aprecias	Haz un ejercicio de visualización	Repite una afirmación positiva	Trátate como una persona feliz	Practica meditación	Concéntrate en la respiración	Intenta relajar tu cuerpo progresivamente
						

Esta es una actividad que pretende plantear durante la semana actividades que resulten relajantes para mantener los niveles de estrés al mínimo, este es un ejemplo, puede ser modificado al gusto de las personas. Y estas son las explicaciones a los puntos que plantea:

- Lunes: Piensa en las personas que más aprecias.

¿Te sientes sobrepasado por la situación? Habla con tu familia ya que las personas que reflexionan sobre lo que les ocurre tienen menores niveles de estrés.

- Martes: Haz un ejercicio de visualización.

Figúrate por un momento que estás en una playa relajante. Sostener este tipo de recorridos con la imaginación por escenarios relajantes pueden llevarte a la calma.

- Miércoles: Repite una afirmación positiva.

Destierra el estrés con un poquito de refuerzo positivo. Si repites frases como "Soy capaz. Soy querido. Soy valiente". Puedes reducir los niveles de estrés y ansiedad.

- Jueves: Trátate como una persona feliz.

Es el momento de que pienses en la manera en la que caminas. Si adoptas los andares de una persona feliz, generas una actitud que acabarás por sentirte más feliz.

- Viernes: Practica meditación.

La meditación mindfulness (aquella basada en la conciencia plena de la meditación budista) puede reducir los niveles de estrés. Su práctica también puede ayudar a controlar la presión arterial elevada, el dolor y los problemas del sueño.

- Sábado: Concéntrate en la respiración.

Si te estás sintiendo agobiado, concéntrate en cómo inhalas y exhalas el aire. Ya sea dedicándole un poco de tiempo a realizar respiraciones profundas, te sentirás mejor.

- Domingo: Intenta relajar tu cuerpo progresivamente.

La relajación progresiva muscular, una técnica que supone la contracción y distensión sistemática de los músculos para liberar tensión por medio de la actividad física que se genera del ejercicio.

ANEXO 2

¿Qué es el estrés?

El estrés es un mecanismo de respuesta que el organismo tiene ante estímulos exteriores y que es, cuando se produce en su justa medida, bueno y saludable, ya que genera satisfacción, alegría, mejora la actividad cardíaca y la resistencia física, así como la actividad mental. En este caso se habla de un estrés positivo que recibe el nombre técnico de estrés.

El problema surge cuando el estrés es una respuesta a situaciones de conflicto, de duelo, de accidentes traumáticos, engaños, pérdida de empleo y una larga lista de situaciones negativas. En tales ocasiones se producen una serie de síntomas claros que determinan una situación patológica que debe ser convenientemente tratada, este es un estrés patológico denominado distrés.



Los síntomas más marcados producidos a raíz del distrés son los siguientes:

- Ψ **Emocionales:** Irascibilidad, frustración, ansiedad, pánico o miedo.
- Ψ **Físicos:** Dolor de cabeza, de espalda o cuello.
- Ψ **Intestinales:** Diarrea o estreñimiento, acidez, colitis nerviosa, reflujo gástrico o náuseas.
- Ψ **Fisiológicos:** Dolor en el pecho, dificultad para respirar, palpitaciones o aumento de la frecuencia cardíaca y de la presión arterial.

Tipos de estrés

Estrés agudo: Es el tipo más frecuente de estrés y se produce fundamentalmente como reacción a la exigencia o la presión puntual, por lo que es de corta duración y es fácilmente manejable y tratable. Se manifiesta con cansancio y síntomas tensionales, sobreexcitación, pies y manos fríos, sentimientos depresivos o una ligera ansiedad.

Estrés agudo episódico: Se refiere a las personas que sufren situaciones de estrés agudo de forma repetitiva y que parecen acabar atrapadas en una espiral de asunción excesiva de

responsabilidades, que las sumerge en una vida desordenada, regida por la presión autoimpuesta e inmersa en una crisis continua. Son personas que suelen mostrarse irritables, muy nerviosas y que están en un continuo estado de ansiedad. Otra forma de este tipo de estrés es el pesimismo constante que se transforma en una negatividad que se aplica a todo, esperando siempre que suceda lo peor. En cualquier caso, los síntomas son más graves, caracterizándose por la presencia frecuente de migrañas y dolores tensionales, hipertensión arterial, presión en el pecho y propensión a sufrir enfermedades cardíacas.

- **Estrés crónico:** Es un estrés agotador que produce un desgaste físico y emocional continuo a la persona que lo sufre. Las situaciones de pobreza, de familias disfuncionales, tener un empleo que se desprecia, etc., son algunas de las situaciones que pueden generarlo. Nunca se ve la salida y se deja de buscar soluciones. En ocasiones hay que buscar el origen en hechos traumáticos que se han vivido durante la infancia y que marcan el desarrollo de la personalidad y de las referencias para el comportamiento. En ocasiones este tipo de estrés induce la idea de suicidio y puede estar en el origen de un infarto de miocardio o de otras enfermedades sistémicas.

Estrés como consecuencia de la Emergencia Nacional por Covid-19



Cada persona responde de manera diferente ante una misma situación, eso es un hecho. La pandemia del Coronavirus que ataca a nivel mundial y la cual está afectando también a nuestro país, está creando en las personas una diversidad de reacciones, especialmente ahora que tenemos que permanecer dentro de nuestras casas, durante el tiempo establecido para disminuir el número de casos presentados en el país.

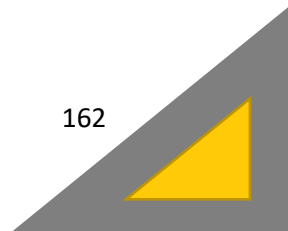
Algunas de las respuestas más frecuentes y que son completamente normales ante una situación son: miedo, frustración, enojo, impotencia; luego de un tiempo de no brindar un adecuado manejo a estas y otras emociones, aparece el estrés, el cual unos ya lo están sufriendo y otros probablemente lo desarrollarán. El estrés es generado como respuesta natural de nuestro cuerpo que se prepara para sobrevivir a la amenaza percibida por el virus.

Las imágenes, los videos, las noticias, las redes sociales, las pláticas con familiares y amigos que mantienen un único tema en común: el virus y lo que genera, son situaciones que aumentan los niveles de estrés.

¿Cómo prevenir el estrés?

No podemos vivir sin estrés, pero afortunadamente hay medios de poder hacerle frente y vivir con mayor serenidad. Estas estrategias pueden ser de mucha utilidad para alcanzar dicho objetivo:

- Ψ Incorporar alguna práctica relajante. Buscar actividades que permitan la renovación física y psicológica como el descanso, actividades de ocio, técnicas de relajación, actividades físicas como el deporte, etc.
- Ψ Cuidar la alimentación: Mantener una dieta saludable evitando el abuso de café y alcohol.
- Ψ Distinguir entre lo que ‘podemos hacer’ y lo que ‘está fuera de nuestras manos: Todos tenemos límites y es nuestra responsabilidad conocerlos.
- Ψ Priorizar las actividades para poder gestionar el tiempo de forma más eficaz.
- Ψ Aprende a contar lo que nos pasa para poder controlar las emociones.



Ψ Darse permiso para decir 'no' y para experimentar lo que sentimos de forma genuina.

Ψ Proponerse metas realistas y realizables.

Ψ Procurar un equilibrio entre las obligaciones y los placeres.

Ψ Reforzarse cuando se consiga alcanzar objetivo.

Ψ Si se quiere realizar cambios, es mejor empezar por aquellos que sean más pequeños y recordar que es más fácil añadir nuevas conductas que eliminar antiguas.



un

MI LISTA DE ESTRÉS



1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

6. _____

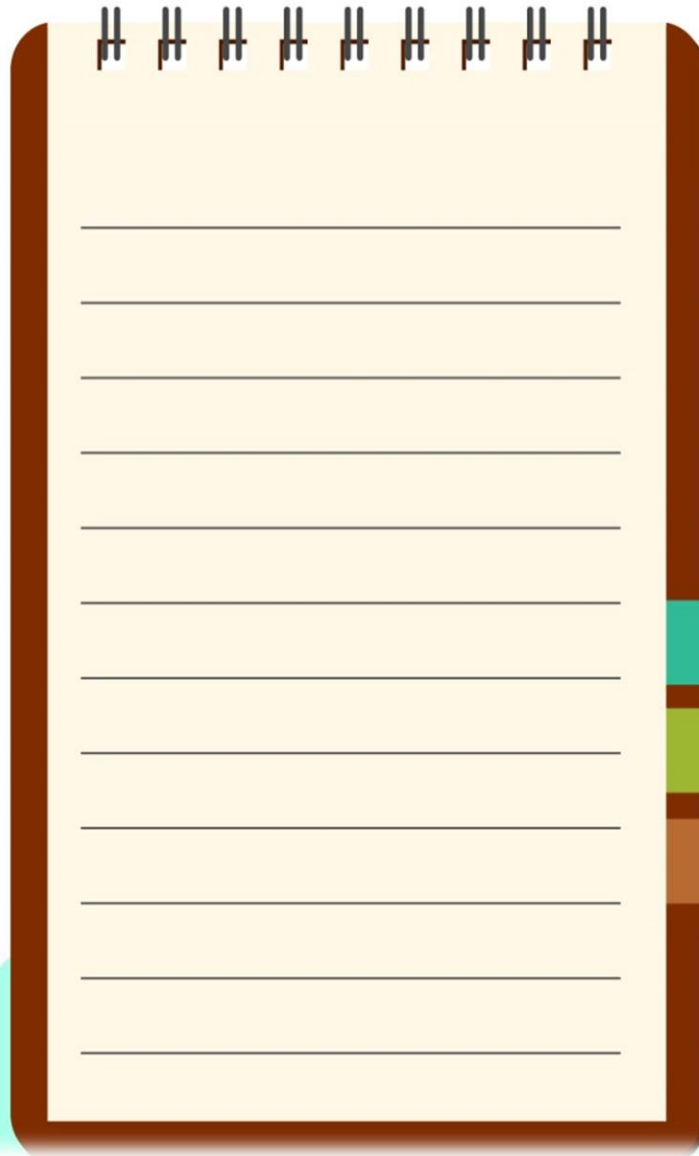
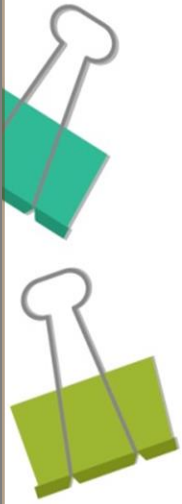
7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

MI LISTA DE AFRONTAMIENTO





Respiración Diafragmática

↓
 Tipo de respiración relajante realizada mediante el diafragma.

↓
 Es un músculo que se ubica debajo de las costillas y arriba del estómago.

↓
 Se consigue una respiración lenta, uniforme y profunda.

¿Cómo respirar con el diafragma?



1

Adopte una posición cómoda. Puede acostarse, estar de pie o sentado (a).



2

Coloque una mano en el pecho y otra en el estómago.

La mano en su pecho no debe moverse mientras que la mano en su estómago permitirá sentir que su estómago sube y baja.



3

Inhale por la nariz, de 3 a 5 segundos.

Permita que el estómago suba conforme entra el aire a sus pulmones.



4

Exhale por la nariz, de 3 a 5 segundos.

Permita que el estómago baje conforme sale el aire de sus pulmones.



5

Repita cada paso hasta que su cuerpo se sienta relajado

Consejos

- Concéntrese en la Exhalación para mayor concentración.
- Interrumpa el procedimiento si hay mareos o sensación de desmayo.
- No aguante la respiración

¿Cuáles son los beneficios?

- Reduce el estrés
- Regula el ritmo cardiaco
- Disminuye la ansiedad

MIS ACTIVIDADES DE DOMINIO Y AGRADO

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

ANEXO 7

AUTOREGISTRO

SITUACIONES AGRADABLES DE DOMINIO Y AGRADO

Indicación: Complete el siguiente Autorregistro según lo indicado en cada casilla.

Día y hora	Situación agradable	¿Cómo me sentía antes de hacerla?	¿Cómo me sentí mientras la hacía?	¿Cómo me sentí después de hacerla?	Nivel de relajación (Siendo 1 el mínimo y 10 el máximo)

ANSIEDAD

¿Qué es?

*La **ansiedad** es un mecanismo adaptativo natural que nos permite ponernos alerta ante sucesos comprometidos. En realidad, un cierto grado de **ansiedad** proporciona un componente adecuado de precaución en situaciones especialmente peligrosas. Nos ha ayudado a sobrevivir por generaciones*

Lo normal y Anormal

Cuando los niveles de ansiedad aumentan demasiado y se vuelven inmanejables la ansiedad pasa a ser una enfermedad. La ansiedad es un sentimiento normal de temor ante situaciones amenazantes o difíciles. La ansiedad por sí misma no es mala, ya que nos alerta y nos motiva para hacer frente a los peligros. Se convierte en un problema cuando los episodios de ansiedad son frecuentes, intensos y aparecen sin motivo aparente, limitando a la persona en su día a día.



¿Por qué Tratarla?

La clave para saber si esta respuesta natural está fuera de control, está en si nos afecta la vida cotidiana. Si nuestra ansiedad nos impide hacer un viaje, porque no podemos lidiar con la idea de subirnos a un avión o si causa que no logremos conocer otras personas, por miedo a salir de la casa, está claro que nuestra ansiedad está descontrolada.

Es muy importante comprender a fondo qué está pasando dentro de nosotros y también ofrece muchos ejercicios y herramientas para superar la ansiedad, reconocer y detener un ataque de pánico y mejorar el bienestar general.

FRASES INCOMPLETAS

LLEGO A SENTIRME ANSIOSO/A CUANDO _____

CUANDO ME SIENTO ANSIOSO/A YO _____

CUANDO ME SIENTO ANSIOSO/A YO PIENSO _____

CUANDO YO ME SIENTO O ESTOY ANSIOSO/A SIENTO QUE

CUANDO ESTOY ANSIOSO/A YO HAGO _____

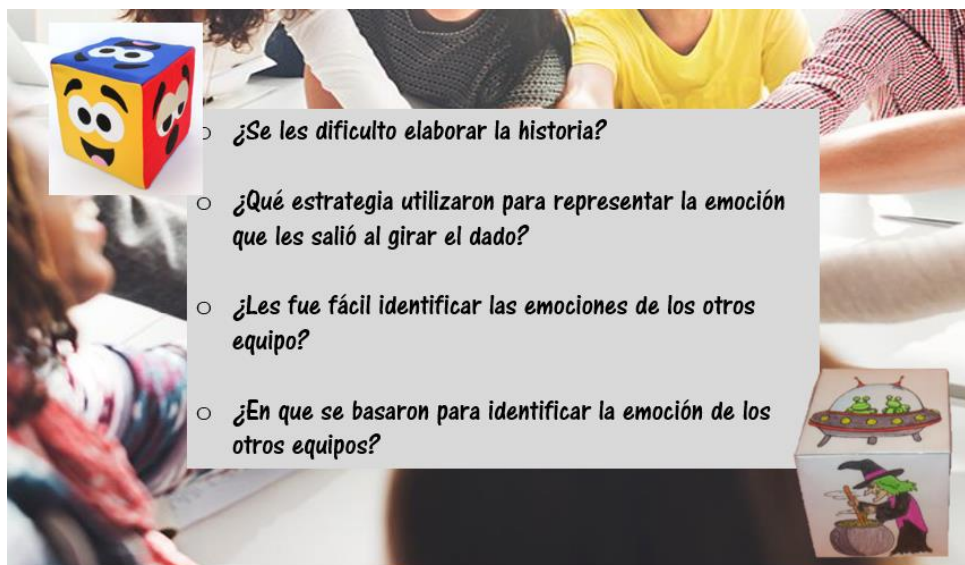
CUANDO ALGUIEN SE ENCUENTRA CERCA DE MI Y ESTA ANSIOSO/A
YO _____

CONSIGO CONTROLAR MI ANSIEDAD MEDIANTE _____

ANEXO 10: Diapositivas Exposición Gestión Emocional.



ANEXO 11. Preguntas Generadoras – Los Dados Dicen.



ANEXO 12. Diapositiva Identificación de las emociones.

Identificación de las emociones

Importancia

A través de nuestras emociones tenemos acceso a un conocimiento realmente valioso sobre nosotros mismos, ya que representan una parte fundamental de nuestra identidad y nos sirven de guía para llegar a nuestra propia felicidad.

Muchas veces vivimos sin ser conscientes de nuestro mundo emocional, no profundizamos en lo que nos ocurre y cómo nos sentimos. Descuidamos e infravaloramos lo que supone identificar nuestras emociones y sentirlas. Esto sucede porque nadie nos ha enseñado a gestionar nuestras emociones.

Identificar para Fluir

Lograr identificar nuestras emociones es el primer paso para aliarse con ellas y poder así entender mejor cómo nos sentimos ante determinadas circunstancias. Tratar de hacer caso omiso de ellas supone tirar piedras contra nuestro propio tejado.

Si profundizas en lo que exponen las emociones, verás como simplemente son señales que forman parte de ti. Cuando intentas evitar alguna emoción o huir de ella, estás huyendo de ti mismo y de la información que te aporta.

Una de las principales claves para identificar nuestra emoción, es respirarla, atenderla, sentirla. Para un momento e identificarla, dándole un nombre, observamos cómo se manifiesta, qué nos hace sentir, y en qué preciso momento ha aparecido.

Cuando uno se siente cómodo estando emocionalmente involucrado, puede recordar los hechos emocionalmente relacionados con sus acciones por ellos. Se pueden soportar los sentimientos del momento presente hasta que el dolor haya desaparecido y el trauma haya sido absorbido. De esta forma, no sólo seremos capaces de soportar la experiencia emocional, sino también salir de ella con mayor energía, profundamente relajados y con una mayor sensación de logro y autoconocimiento personal.

Reconocer e identificar nuestras emociones requiere de concentración en el momento presente, alargar en nuestras sensaciones para poder gestionarlas con responsabilidad.

De esta manera no evitaremos la culpa a los demás por cómo nos sentimos, ni apartaremos los problemas, los haremos cargo de lo que nosotros sentimos, para Fluir con las emociones después sus manifestar y se disueltan dependiendo de la necesidad de cada momento.

ANEXO 13. Paletas de Emociones.



ANEXO 14. Preguntas generadoras – Actividad “Yo me siento...”

- Cuando estoy rodeado de mucha gente...
- Cuando estoy compartiendo con mi familia...
- Cuando estoy con amigos...
- Cuando estoy en el trabajo...
- Cuando algo no me sale como esperaba...
- Cuando me dijeron que trabajaría desde casa...
- Cuando pasaron 3 meses y seguía trabajando desde casa...
- Cuando no podía ver a mis amigos por cuarentena...
- Cuando trabaja en casa y a la vez estaba toda mi familia en casa...
- Cuando es fin de semana y tengo muchos pendientes en el trabajo...
- Cuando logro cumplir mis objetivos propuestos...
- Cuando estoy de vacaciones...
- Cuando alguien muy importante para mi la esta pasando mal...
- Cuando una persona significativa me dice que me quiere...



ANEXO 15. Preguntas Generadoras – Actividad “Varita Mágica”

- ***¿Cuáles emociones observamos?***
- ***¿Cuáles fueron las emociones que más observamos?***
- ***¿Cuáles fueron las emociones que menos observamos?***
- ***¿Qué se les ocurre de por qué la mayoría se siente de esa manera?***
- ***¿Qué se les ocurre de por qué la minoría se siente de esa manera?***
- ***¿Hubo alguna emoción que no me quedó clara?***
- ***¿Cuál fue la emoción que más me llamó la atención? ¿Por qué?***

ANEXO 16. Consigna – Actividad “Danza de los Arboles”

-En estos momentos nos estiraremos poco a poco, dejando atrás todas esas molestias y pensamientos de casa, del trabajo o de otro pendiente.

-Ahora vamos a cerrar los ojos y respiraremos profundamente una y otra vez... trataremos de visualizar como nuestros cuerpos se van convirtiendo poco a poco en árboles, sintamos como la textura de nuestra piel cambia a la de un árbol, como nuestro cuerpo ahora es más pesado... Sintamos la brisa que acaricia nuestras hojas, y como danzamos al son de la brisa entre nosotros. Pero sucede algo extraordinario con la brisa que nos acaricia, esta genera diferentes emociones en nosotros y hace que actuemos de acuerdo a la emoción de la brisa (Se pedirá que actúen de acuerdo a la emoción que se mencionara). Sintamos como esta brisa viene cargada de Alegría (cada participante deberá actuar en consecuencia), esto se repetirá con cada una de las emociones siguientes: Alegría / Enfado/ Miedo / Tristeza / Sorpresa / Asco Vergüenza / Culpa.

Para finalizar se expresará lo siguiente: -Ahora vamos a respirar tres veces de manera profunda, con cada respiración vamos a sentir como poco a poco como nuestro cuerpo se vuelve más liviano, y dejamos de ser árboles para regresar a la normalidad. Ahora en nuestra última respiración vamos a abrir lentamente nuestros ojos.

Interrogantes:

¿Cómo se sintieron con esta actividad? ¿Les resulto fácil expresar la emoción? ¿Qué emoción les fue más difícil de expresar?

ANEXO 17. Diapositivas – Expresión de las emociones

EXPRESAR LAS EMOCIONES

Expresar las emociones tiene que ser una parte fundamental de nuestra vida y de nuestras relaciones, tanto con los demás como con nosotros mismos, y la dificultad para identificarlas y expresarlas correctamente puede crear problemas y gran molestia.

Las emociones son una impresionante fuente de información: nos guían, nos ayudan a dar sentido a lo que pasa a nuestro alrededor, a nosotros mismos y a relacionarnos con los demás, y nos motivan para alcanzar objetivos, provocar cambios, evitar situaciones dañinas o perseguir aquello que queremos.

DIFFICULTADES MÁS COMUNES

- Reaccionar con una intensidad excesiva o incoherente con la situación vivida (exagerada expresión emocional o poca expresión).
- Respuesta emocional distinta o incongruente con la situación que la produce.
- Sentimientos muy limitados ante la experiencia vivida.

BENEFICIOS EXPRESION EMOCIONAL

- TE LIBERA
- MEJORA TUS RELACIONES INTERPERSONALES
- MEJORA BIENESTAR EMOCIONAL
- CAMINO HACIA LA PAZ INTERIOR

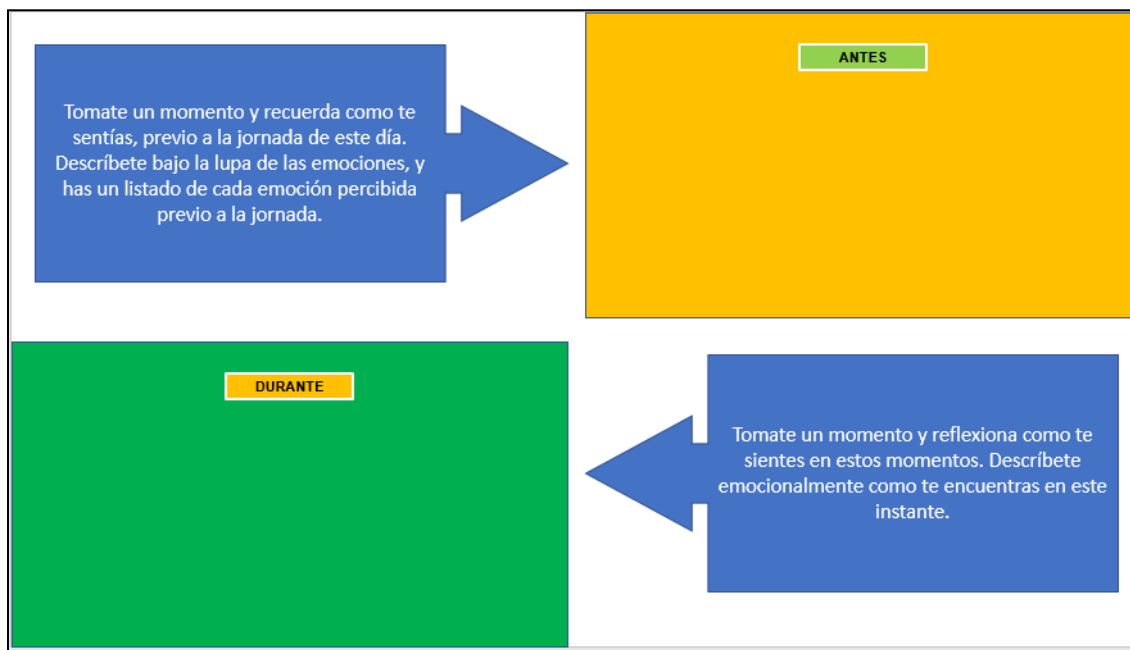
ANEXO 18. Hoja de trabajo – Actividad “Contextos”

<p>INDICACIONES</p> <ul style="list-style-type: none">○ En cada uno de los siguientes recuadros se te pide que realices un dibujo en específico sobre un determinado contexto.○ Luego de dibujar cada contexto, tomate un momento y piensa en todas esas emociones que surgen cuando estas en ellos.○ Guarda para ti esta hoja de trabajo, hasta que el facilitador gire nuevas indicaciones.	<p>HOGAR</p>
<p>LUGAR DE TRABAJO</p>	<p>FAMILIA</p>

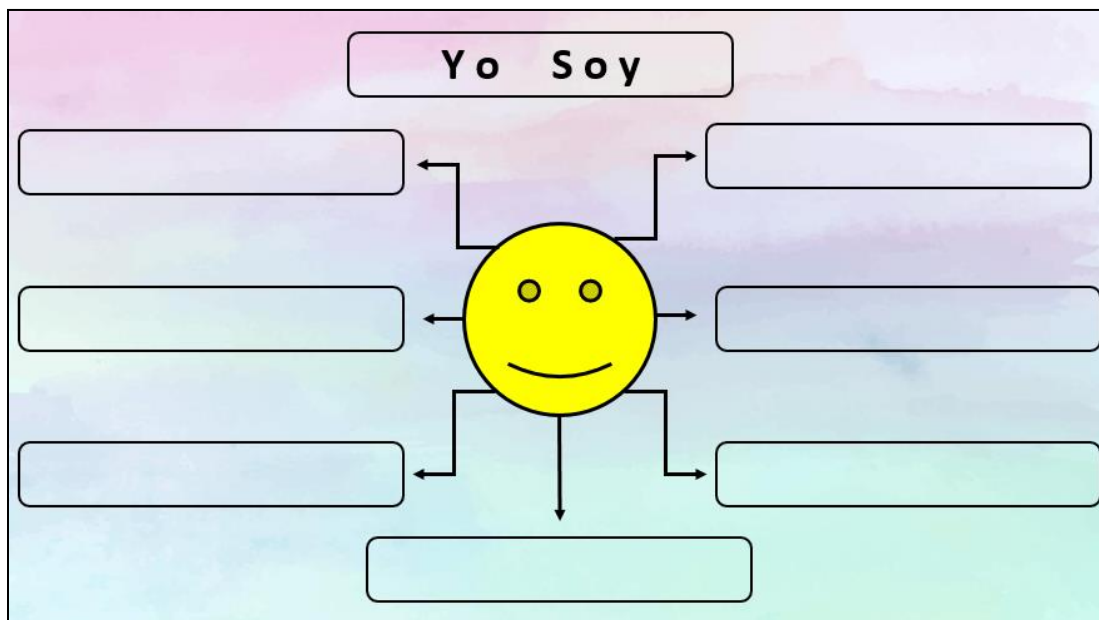
ANEXO 19. Preguntas generadoras – Actividad “Contextos”

	<ul style="list-style-type: none">• <i>¿Cómo se sienten cuando están en sus casas? ¿Qué sucede en tu casa que hace que te sientas así?</i>• <i>¿Cómo se sienten cuando están en el trabajo? ¿Qué sucede en el trabajo que hace que se sientan así?</i>• <i>¿Cómo se sienten cuando están en compañía de sus amigos? ¿Qué sucede cuando estás en compañía de tus amigos o amigas que hace que te sientas así?</i>	
--	---	--

ANEXO 20. Hoja de Trabajo – Actividad “Tabulando emociones”



ANEXO 21. Hoja de trabajo – Actividad “Yo Soy”



ANEXO 22. Preguntas generadoras – Actividad “El Museo del consejo”

	<ul style="list-style-type: none">• ¿Algunas de tus estrategias eran similares a la de tus compañeros?• ¿Encontraron alguna estrategia nueva?• ¿Cuál de ellas les llamo mas la atención?• ¿Cómo la pondrías en practica en tu vida?	
--	--	--

ANEXO 23. Preguntas generadoras – Actividad “Rompiendo la Rutina

	<ul style="list-style-type: none">• ¿Tenias un adecuado tiempo para dormir?• ¿Te permitía cumplir con tus obligaciones del trabajo?• ¿Tenías tiempo para colaborar con las actividades del hogar?• ¿Tenías tiempo de calidad con tu familia?• ¿Tenías tiempo para realizar actividades de tu agrado?	
--	---	--

”

DESARROLLO DEL TEMA AUTOCUIDADO

Conjunto de decisiones y prácticas adoptadas por el individuo para ejercer un mayor control sobre su salud. El Autocuido se caracteriza por dos grandes aspectos:

- La conceptualización dentro de un enfoque integral y humano.
- Los principios y las condiciones que deben tenerse en cuenta en su



Promoción.

El enfoque integral y humano del Autocuido se refiere a que toda persona saludable necesita afecto, protección, participación, entendimiento, ocio, creación, libertad, y descubrir su propia identidad. Estos factores están relacionados con los valores, los recursos, las costumbres, los derechos, las practicas personales y sociales, los hábitos, las creencias, el entorno social, y los atributos del ser como son: la creatividad, la libertad, la dignidad, la solidaridad, la identidad, la autonomía, todo esto dentro de un marco de respeto mutuo y relaciones creativas y complementarias. En otras palabras, el Autocuido es un acto individual que cada persona realiza cuando adquiere autonomía, pero a la vez es un acto reciproco que tiende a darse a cualquier persona que temporal o definitivamente no está en capacidad de asumir sus necesidades vitales y requiere ayuda.



ANEXO 25

ACTIVIDAD 1: “DESAFIOS”

Situaciones agradables que quiera vivir.

-
-

Cosas agradables que le gusta hacer

-
-

Cosas que le gustaría aprender

-
-

¿Cómo lo puedo lograr?

- Emocional.
- Familiar.
- Comunitario.
- Corporal.
- Otros

ANEXO 26

HOJA DE COMPROMISO DE AUTOCUIDO, RELAJACION Y VIDA SANA

FECHA: _____

YO: _____

1	Para fortalecer el autocuidado voy a:
2	Para relajarme voy a:
3	Para tener una vida más saludable voy a:

Ejemplos de tarjetas con desafíos de autocuidado



ANEXO 27

ACTIVIDAD 2: “RESPIRACIÓN Y RELAJACIÓN”

Procedimiento: La facilitadora realizara una técnica de relajación. Posteriormente les dirá que tomen una posición cómoda y deberán cerrar sus ojos. Ubicarse en el aquí y ahora y dejar pasar todo pensamiento externo.

Técnica de relajación.

Dentro del autocuidado se involucra la actividad física es una técnica fácil de practicar que lleva a la armonización física, mental y psicológica logrando cambios a nivel del metabolismo, permitiendo la autopercepción de la tranquilidad y la alegría.

Para ello se deberán cumplir en 3 etapas:

- 🌸 Calentamiento
- 🌸 Actividad fuerte
- 🌸 Vuelta a la calma



1. Calentamiento: Técnica de respiración diafragmática.

- Debe sentarse lo más cómodo posible.
 - Con los ojos cerrados si la paciente lo permite.
 - Se debe inhalar por la nariz y exhalar por la boca lentamente.
 - Al principio será difícil, pero el objetivo es que practique hasta que pueda relajarse. Aunque es posible, la técnica no debe aplicarse a la hora de dormir, si no en los momentos de mayor tensión y estrés.
 - Suspire.
 - Colocar su mano derecha sobre el pecho y la izquierda sobre el estómago.
- Inhalar 4 tiempos
 - Sostener en 6 tiempos
 - Exhalar en 6 tiempos

Luego repetir nuevamente: si se practica por muchos días se puede aumentar los tiempos de inhalar, retener y exhalar.

2. Actividad fuerte: Técnica Visualización de un Paisaje

Imagina que vas caminando por un prado de hierba muy verde situado entre altas montañas nevadas.

Fíjate en las montañas a tu alrededor, son muy altas, y ves como contrasta el blanco de la nieve con el intenso color azul del cielo. Es mediodía y encima de ti brilla un sol muy radiante y luminoso. Mira el verde de la hierba, el blanco de la nieve de las montañas y el azul del cielo.

La temperatura en ese lugar es muy agradable, no hace frío ni calor y sopla una agradable brisa templada que roza delicadamente sobre la piel de tu cara.

Al caminar notas, ya que vas descalzo, el suave roce de la hierba bajo las plantas de tus pies. Puedes percibir el tacto de la hierba algo húmedo y fresco.

Vas muy despacio deleitándote de todo lo que ves y sientes a tu alrededor.

Tienes una gran sensación de tranquilidad y paz.

Oyes el canto de los pájaros y los ves volar a tu alrededor.



Fíjate ahora en las plantas, hierbas y flores que hay a tu alrededor. Hay pequeñas flores de colores muy vivos, blancas, amarillas, anaranjadas, azules...acércate a olerlas. Corta una flor y acércala a la nariz. Huele su aroma mientras te concentras en el color de sus pétalos.

Sigue caminando muy despacio, si ninguna prisa, disfrutando del paseo.

Mira los riachuelos de agua que bajan de las montañas formando pequeños arroyos, donde las aguas saltan, corren, formando pequeñas cascadas y tranquilas pozas. Concéntrate hasta que escuches el murmullo de las aguas.....

Ahora te vas a acercar a un arroyo y vas a agacharte e introducir tus dos manos unidas en el agua para recogerla y beber. Siente el frescor del agua en tus manos. Dirígela a la boca y bebe. Siente el agua fresca, pura, limpia y cristalina entrando en el interior de tu cuerpo. Esa agua revitaliza a todo tu organismo y te sientes lleno de salud y bienestar.

Sigue tu paseo y fíjate en una pequeña planta de menta, acércate y corta algunas hojas. Mastícalas y percibe el fuerte sabor a menta en tu paladar. Concéntrate hasta notarlo con total nitidez.

Finalmente vas a buscar un sitio en ese lugar donde poderte tumbar cómodamente. Túmbate y descansa, cierra los ojos y percibe los ruidos, los olores, la temperatura.....y descansa profundamente, muy profundamente.

3. Vuelta a la calma:

Se realizará los mismos ejercicios de respiración que se hicieron al principio, diciéndole a los asistentes que en cada espiración que hagan deben botar los pensamientos que no les hacen falta y los pensamientos negativos como la rabia, los miedos, los dolores, las amarguras...

-El facilitador terminara la relajación diciendo que cada uno de los usuarios lentamente vaya saliendo del estado de relajación y poco a poco vaya estirando los pies las manos poco a poco abra los ojos.

-Posteriormente todos los usuarios deben sentarse formando un círculo, luego el capacitador recopilara información sobre las percepciones y emociones que tuvieron los usuarios al realizar estas actividades, haciendo énfasis en los beneficios de estas actividades como parte del autocuidado.

-Cada uno de los usuarios deberá escribir un desafío en un cuadrado de cartulina, relacionado con su experiencia ejemplos



ANEXO 28

ACTIVIDAD 3: “LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLE”

Desarrollo: Retoman el concepto de promoción de la salud y de autocuidado, siendo considerados factores determinantes y condicionantes del estado de salud de un individuo.

Implica una serie de actividades como, por ejemplo:

Reír, sentirse querido, comer en familia, salir a caminar, compartir con los amigos, compartir con la familia, ser escuchado, leer un libro, escuchar música, dormir bien, bailar, hacer ejercicio físico y mental.



¿Qué es la alimentación saludable?

Es aquella que entrega todos los nutrientes esenciales y la energía necesaria para que cada persona se mantenga saludable.

Existen guías alimentarias según el Ministerio de Salud, que son las siguientes:

1. Consuma diferentes alimentos, durante el día
2. Aumente el consumo de frutas, verduras y legumbres.



3. Use de preferencias aceites vegetales y limite las grasas de origen animal.
4. Prefiera carnes blancas como pescado, pavo y pollo.
5. Aumente el consumo de leche de bajo contenido graso.
6. Reduzca el consumo de sal.
7. Reduzca el consumo de azúcar.

Procedimiento: A cada usuario se le entregara un papelógrafo, en el que tendrá que dibujarse él y dos personas más que conozca, en una lista vertical. Al lado de cada persona escribirá los estilos de vida saludables y poco saludables más relevantes en cada uno, incluyéndose a sí mismo.

Ejemplo de papelógrafo:

Personas	Hábitos saludables	Hábitos No Saludables
Yo	No fumo	Soy sedentario
Esposo/a	No bebe alcohol	Fuma
Hijo	Hace ejercicio diariamente	Come papas fritas 4 veces por semana.

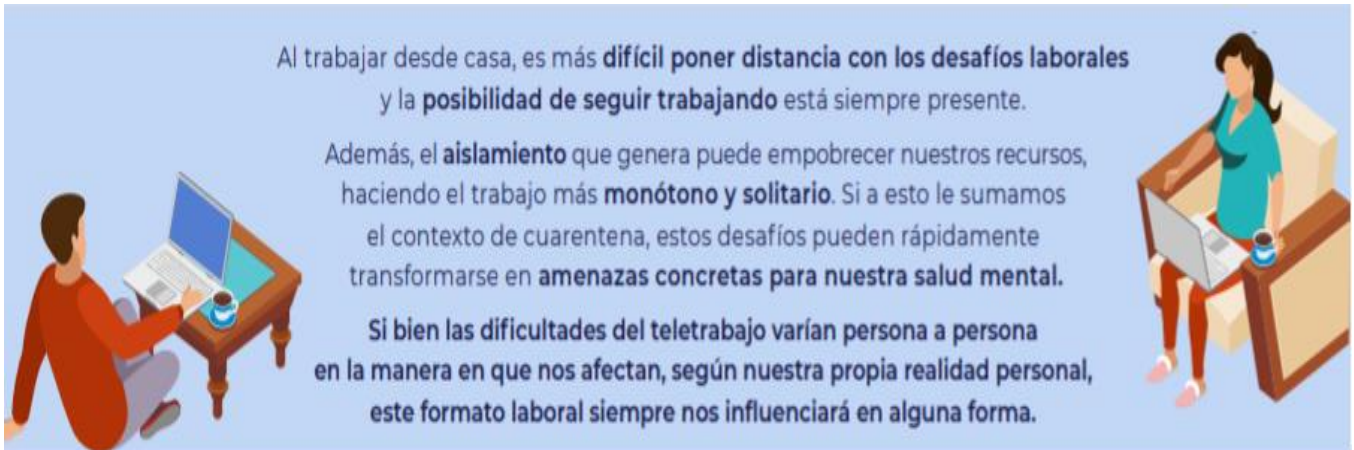
-

ANEXO 29

ME GUSTO	NO ME GUSTO	APRENDIZAJES
		

ANEXO 30.

AUTOCUIDO EN TIEMPOS DE COVID-19



Al trabajar desde casa, es más **difícil poner distancia con los desafíos laborales** y la **posibilidad de seguir trabajando** está siempre presente.

Además, el **aislamiento** que genera puede empobrecer nuestros recursos, haciendo el trabajo más **monótono y solitario**. Si a esto le sumamos el contexto de cuarentena, estos desafíos pueden rápidamente transformarse en **amenazas concretas para nuestra salud mental**.

Si bien las dificultades del teletrabajo varían persona a persona en la manera en que nos afectan, según nuestra propia realidad personal, este formato laboral siempre nos influenciará en alguna forma.

¿CÓMO PUEDO ACTUAR PREVENTIVAMENTE PARA FACILITAR EL AUTOCUIDADO?

Existe amplia investigación respecto a la salud mental asociada al trabajo y los principios de recuperación efectiva que permiten prevenir de mejor manera estas amenazas. A continuación, te presentamos algunas sugerencias para el autocuidado durante el teletrabajo en periodos extensos de cuarentena, basadas en evidencia académica e investigaciones recientes:



SEPARA RIGUROSAMENTE LOS ESPACIOS:

Un aspecto básico para el autocuidado y la recuperación es el lograr desconectarnos mentalmente una vez que terminamos de trabajar, para así darle un respiro a nuestro organismo y permitir que pueda restaurarse. Diversas investigaciones han mostrado que mientras seguimos mentalmente conectados con los temas laborales, nuestro cuerpo se mantiene activado aun cuando hayamos dejado de trabajar, generando fatiga acumulada, riesgo de burnout, interrupción del sueño, niveles de cortisol elevados y mayor riesgo de accidentes vasculares.

PRÁCTICA SUGERIDA:

Intenta definir un espacio fijo para tus temas laborales, idealmente en una habitación dedicada exclusivamente para trabajar y estudiar. Como esto no siempre es posible (y si tu comedor o living es la única alternativa para armar un escritorio), entonces al final de la jornada guarda tu "oficina virtual" y despeja el espacio. Esto te servirá como un ritual para desenchufarte mentalmente y dar por terminado el día laboral.



MANTÉN RUTINAS CLARAS

Al hacer teletrabajo es fácil que se contaminen los espacios laborales, familiares y personales, especialmente durante periodos de aislamiento y cuarentenas. Por eso, es importante mantener al máximo las rutinas cotidianas, estableciendo tiempos para la familia, el trabajo, pero también para nosotros mismos.

Estudios recientes acerca del efecto de las cuarentenas indican que la pérdida de rutinas actúa como elemento estresor, causando frustración y aburrimiento.

PRÁCTICA SUGERIDA:

Establece horarios que separen claramente espacios para la familia, el trabajo y uno mismo. Instaura hitos que marquen la transición entre cada uno de esos ámbitos, intenta conservar prácticas que normalmente se hacían antes de la emergencia y también establece responsabilidades de manera clara a los demás miembros de tu familia.



ASEGÚRATE DE MANTENER ESPACIOS DE RELAJACIÓN Y MOMENTOS PARA DARTTE UN GUSTO

Para lograr recuperarnos de manera efectiva no basta sólo con dormir y descansar, también es importante asegurarnos de restaurar nuestra capacidad de auto regulación.

Diversas investigaciones muestran que las obligaciones pueden agotar nuestra fuerza de voluntad y capacidad para dirigir nuestro comportamiento.

Por eso, es importante cuidar espacios para recuperarnos, donde podamos hacer cosas que nos producen gusto y reservarnos un tiempo libre de

PRÁCTICA SUGERIDA:

Por muy caótico que sea tu día de trabajo y las dinámicas familiares, no dejes de guardarte un espacio de tiempo para ti, aunque sean sólo 20 minutos. El hecho de sentir que tuviste un momento de control sobre tu tiempo libre, aunque sea breve, te hará



APROVECHA ESTE PERIODO DE AISLAMIENTO PARA APRENDER NUEVAS HABILIDADES

Las cuarentenas pueden volverse excesivamente monótonas, provocando estrés y emociones negativas en las personas.

Aprender nuevas habilidades no sólo nos mantiene ocupados, sino que además nos hace sentir bien acerca de nosotros mismos, aumentando nuestra percepción de eficacia personal y reduciendo la sensación de aislamiento.

PRÁCTICA SUGERIDA:

Puedes leer libros pendientes o también aprovechar este mundo hiper conectado para dedicarte a expandir tus capacidades. Accede a tutoriales para aprender cosas de tu interés (como un nuevo plato de cocina, tocar un instrumento, hacer manualidades, etc.) o intenta algo distinto: muchas universidades tienen cursos abiertos y gratuitos que son accesibles de forma virtual.

PRÁCTICA SUGERIDA:

Durante el trabajo, mantente constantemente comunicado con otros y preocúpate de sobre enfatizar emociones, especialmente si te comunicas por texto (los emoticonos son el arma perfecta para esto). Fuera del espacio laboral, asegúrate de mantener activa tus redes: si organizabas encuentros con amigos o happy hours en la oficina: ¡manténlos en formato virtual! Mientras más positivas sean las emociones que compartan, más beneficioso será el efecto del contagio emocional.

SÉ RESPONSABLE EN MANTENERTE CONECTADO CON OTROS



El teletrabajo puede generar la sensación de aislamiento y esto se verá incrementado en periodos de cuarentena.

La conexión emocional con otros es una necesidad humana básica y puede jugar un rol crítico para regular nuestro estado de ánimo.



DOSIFICA LA CANTIDAD DE INFORMACIÓN QUE ABSORBES

En momentos de incertidumbre nos volvemos más ansiosos y consumimos una cantidad enorme de información.

En tales situaciones, los medios y las redes sociales pueden causar una saturación y convertirse también en un estresor emocional.

PRÁCTICA SUGERIDA:

Es importante limitar el volumen de información que procesamos diariamente, para no fatigar nuestro cerebro y protegernos de contenidos que puedan afectarnos a nivel emocional (fake news o exceso de información amenazante).

Para esto, actualízate sólo en momentos puntuales a lo largo del día y evita así estar constantemente pendiente de las novedades.



APROVECHA ESTE MOMENTO PARA REFLEXIONAR Y ESCRIBE ACERCA DE LO QUE TE ESTÁ PASANDO

El ejercicio de poner por escrito nuestros pensamientos y emociones ayuda a identificar más claramente las cosas que nos están pasando.

Al detallar lo que nos ocurre, nos obligamos a auto monitorearnos y facilitamos el procesamiento de esos contenidos.

PRÁCTICA SUGERIDA:

Cuando sientas estrés excesivo o dificultades a nivel emocional, haz el esfuerzo de escribirlo en detalle como si se lo contarás a alguien más; concéntrate en las ideas y las emociones que sientes.

Al finalizar, piensa también en el consejo que darías si otra persona te estuviera contando esto.

ANEXO 31

Hoja de evaluación.

INDICACION: escribe en el siguiente espacio lo que se te pide

- ❖ Con que nota califica usted a los facilitadores. (encierre en un círculo)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- ❖ ¿Que aprendí?

- ❖ Aspectos positivos de la sesión

- ❖ Aspectos a mejorar de los facilitadores

ANEXO 32

LA AUTOESTIMA

La autoestima corresponde a la *valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Es la predisposición a saberse apto para la vida y para satisfacer las propias necesidades, el sentirse competente para afrontar los desafíos que van apareciendo y merecedor de felicidad.*



Componentes de la autoestima.

De acuerdo con Gastón de Mézerville (2004) existen una serie de aspectos interrelacionados que componen la autoestima. A partir de esta concepción, presenta un modelo propio al que ha denominado proceso de la autoestima. En este, se considera a la autoestima según dos dimensiones complementarias, una actitudinal inferida integrada por tres componentes: la autoimagen, la autovaloración y la autoconfianza; y una dimensión conductual observable conformada por otros tres componentes: el autocontrol, la autoafirmación y la autorrealización.

La autoimagen. Consiste en la capacidad de verse a sí mismo o a sí misma como la persona que realmente es, con sus virtudes y defectos. La persona que tiene una autoestima saludable trata de estar consciente incluso de sus errores, por cuanto la autoestima no se vincula con ser perfecto o ser perfecta. Se trata de lograr una percepción básica de las características más relevantes de la propia personalidad, su relación con otras personas y con el ambiente. La autoimagen no es un aspecto estático, incluye el conocimiento propio basado en experiencias pasadas, al igual que las concepciones que la persona va elaborando sobre su posible evolución futura.

La autovaloración. Consiste en que la persona se considere importante para sí misma y para las demás. La autovaloración se relaciona con otros aspectos como la autoaceptación y el autorespeto y significa que se percibe con agrado la imagen que la persona tiene de sí.

La autoconfianza. Se señala que ésta se caracteriza porque la persona cree que puede realizar bien distintas cosas y sentirse segura al hacerlas. Esta percepción interna favorece una buena autoestima, sentirse cómodo o cómoda en la relación con otras personas y manifestarse con espontaneidad. La autoconfianza se traduce en que la persona crea en sí misma y en sus propias

capacidades para enfrentar distintos retos, lo que a su vez la motiva a buscar oportunidades que le permitan poner en práctica y demostrar sus competencias.

El autocontrol

Se menciona que consiste en manejarse adecuadamente en la dimensión personal, cuidándose, dominándose y organizándose bien en la vida. Significa la capacidad de ordenarse apropiadamente y ejercer un dominio propio que fomente tanto el bienestar personal como el del grupo al que se pertenece. Por lo tanto, el término autocontrol incluye otros aspectos, tales como el autocuidado, la autodisciplina, la organización propia o el manejo de sí mismo o de sí misma. La capacidad de autocontrol con frecuencia se ve limitada en aquellas personas con una baja autoestima. Esta falta de capacidad se manifiesta en una situación de descontrol en diversas áreas, tales como el autocuidado, el manejo de las emociones, las relaciones interpersonales, los hábitos de trabajo, de estudio o de la vida en general y la falta de habilidad para organizar acciones en pro del logro de metas deseadas.

La autoafirmación

Se define como la libertad de ser uno mismo o una misma y poder tomar decisiones para conducirse con autonomía y madurez. Se caracteriza por la capacidad que tiene la persona de manifestarse abiertamente cuando expresa sus pensamientos, deseos o habilidad.

La autorrealización, de Mézerville explica que consiste en el desarrollo y la expresión adecuada de las capacidades, de modo que la persona pueda vivir una vida satisfactoria y de provecho para sí misma. Implica la búsqueda del cumplimiento de las metas que conforman el proyecto vital de su existencia.



Niveles de la autoestima

Las personas con una autoestima alta enfocan las tareas y a las otras personas con la expectativa de que serán exitosas y bien recibidas. Confían en sus percepciones y juicios y creen que pueden dirigir sus esfuerzos a soluciones favorables.

Según lo señalan Rosenthal y Simeonsson en Rice (2000), las personas con baja autoestima muestran una identidad cambiante, inestable y abiertamente vulnerable a la crítica o al rechazo, lo que verifica su inadecuación, incompetencia y falta de valía. Puede que se perturben profundamente cuando piensan que se ríen de ellas, cuando sienten que las acusan o cuando perciben que otras personas tienen una opinión negativa de sí mismas. Cuanta más vulnerabilidad experimentan, mayores son sus niveles de ansiedad. Como resultado, se sienten torpes e intranquilas y evitan a toda costa exponerse al ridículo.

Importancia de la autoestima

La autoestima es una necesidad vital para el ser humano, es básica y efectúa una contribución esencial al proceso de la vida, desempeñando un papel clave en las elecciones y decisiones que le dan forma. La autoestima es indispensable para el desarrollo normal y sano, tiene valor de supervivencia, representa un logro individual, producto de una labor perseverante de conocimiento interno. Se ha llegado a un momento en el que la autoestima ya no es sólo una necesidad psicológica sumamente importante, sino que se ha convertido también en una necesidad económica de la misma importancia, atributo para adaptarse a un mundo cada vez más complejo, competitivo y lleno de desafíos. Un ser humano no puede esperar realizarse en todo su potencial sin una sana autoestima.



ANEXO 33

Hoja de evaluación

Indicaciones: Conteste según lo aprendido en la capacitación y marque con una X según corresponda.

1. ¿Cuánto aprendieron sobre la capacitación?

Mucho

poco

Nada



1. ¿Qué le pareció la capacitación referente al contenido y el proceso en general?

2. ¿Qué tema fue de mayor interés y por qué?

3. ¿Qué no le gustó del taller y por qué?

4. ¿Qué beneficios le genera dicha capacitación ya sea en lo profesional y a nivel personal?

Profesional

Personal

ANEXO 34

El papel del autocuidado

El **autocuidado** ocupa un papel fundamental en el **desarrollo y mantenimiento de nuestra autoestima**. En ocasiones muchas personas no dedican la atención necesaria a atender sus propias necesidades y en cambio están centradas en las necesidades de las personas que les rodean.

Por supuesto que existen una serie de responsabilidades (laborales, familiares), que hemos ido adquiriendo a lo largo de los años y a las que debemos responder. Pero no por ello debemos olvidarnos de nosotros mismos durante el camino.

Debes tener en cuenta que solo si te cuidas a ti mismo podrás entonces cuidar de los demás.

Para finalizar vamos a proponer un sencillo ejercicio para mejorar la autoestima basado en el **control del tiempo que empleas en atender tus propias necesidades**.

Ejercicio de autocuidado

Para la realización de este ejercicio tan solo necesitas un calendario en el que ir apuntando el tiempo que has dedicado cada día de la semana a actividades que van a repercutir de forma directa en tu bienestar. En el siguiente listado puedes encontrar algunas de estas actividades a modo de ejemplo.

Hacer deporte

Comer de forma sana

Descansar lo suficiente

Quedar con alguien a tomar un café

Leer un libro

Salir a comer fuera

Hacer meditación

Ir al cine

Practicar un hobby

Darte un masaje



- Ir a la peluquería

Ver una película o serie

Al finalizar la semana plantéate si has **invertido suficiente tiempo en tu bienestar** o por el contrario apenas has dedicado nada de tiempo a disfrutar de estas actividades placenteras.

En caso de que creas que ha sido insuficiente, el paso siguiente es plantear las citas en el calendario con antelación. Es decir, antes de que comience la semana debes apuntar en el calendario los momentos de cada día que te vas a dedicar a ti y las actividades concretas con su horario que vas a realizar.

Debes tratar estas citas con la misma seriedad como si las estuvieras acordando con una tercera persona. De igual forma que no faltarías a un encuentro con alguien, tampoco debes faltar al encuentro contigo tu propia cita.

Solo cuando tengas la completa seguridad de que el tiempo que te has dedicado a ti ha sido suficiente y sientas que has “recargado las pilas”, es entonces cuando podrás dedicar tiempo y energía a cuidar de los demás.



ANEXOS

Anexo 1

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS PARA PRUEBA PILOTO

HOJA DE TABULACION PRUEBA PILOTO

Tiempo de laborar

Tiempo de laborar	Respuestas
De 1 a 5 años	3
De 6 a 10 años	1
De 11 a 15 años	3
De 16 a 20 años	2
De 21 a 25 años	6
26 años o más	10
Total	25

Edad

Edad	Respuestas
De 20 a 30 años	3
De 31 a 40 años	4
De 41 a 50 años	13
De 51 a 60 años	5
Total	25

Género

Género	Respuestas
Masculino	14
Femenino	11
Total	25

Cargo

Cargo	Respuestas
Secretara	4
Ordenanza	4
Colaborador judicial	3
Colaborador administrativo	4
Asistente de recursos humanos	2
Mensajero	2
Activo fijo	1

Auxiliar de activo fijo	1
Motorista	2
Jefe de mantenimiento	1
Almacén	1
Total	25

I-Componente Laboral

1. ¿Cuántos meses lleva trabajando desde casa?
a) 2 meses b) 4 meses c) Más de 5 meses

Tiempo trabajando desde casa	Respuestas
2 meses	13
4 meses	10
Más de 5 meses	2
Total	25

2. ¿Cuántas horas invierte aproximadamente para trabajar?
a) 4 horas b) 6 horas c) 8 horas d) Más de 8 horas

Horas invertidas en trabajo al día	Respuestas
4 horas	17
6 horas	6
8 horas	1
Más de 8 horas	1
Total	25

3. ¿Cuántos días a la semana realiza el trabajo en casa?
a) 3 días b) 4 días c) 5 días o más.

Edad	Respuestas
De 20 a 30 años	3
De 31 a 40 años	4
De 41 a 50 años	13
De 51 a 60 años	5
Total	25

4. ¿Qué recursos tecnológicos utiliza para realizar su trabajo desde casa?

Recurso Tecnológico	Respuestas
Computadora	13
Celular	17
Máquina de Escribir	1
Total	25

5. ¿Qué programas o aplicaciones utiliza para realizar teletrabajo?

Programas Utilizados	Respuestas
Excel	7
Word	10
Whatsapp	8
Total	25

6. ¿Recibió alguna capacitación para el manejo de dichos programas o aplicaciones?

a) Si b) No

Capacitación brindada	Respuestas
SI	4
NO	21
Total	25

7. ¿Tiene alguna meta que cumplir en relación al trabajo desde casa?

a) Si b) No

Posee meta que cumplir	Respuestas
SI	10
NO	15
Total	25

II -Condiciones del teletrabajo.

8. ¿Acondicionó algún lugar en casa para trabajar?

a) Si b) No c) Ya contaba con uno

Acondicionamiento de lugar	Respuestas
SI	10
NO	10
Ya contaba con uno	5
Total	25

Si su respuesta anterior fue si, podría mencionar que lugar de su casa acondicionó para trabajar.

Lugar acondicionado	Respuestas
Cuarto	4
Cocina	1
Sala	5
Total	25

9. ¿Con cuál de los siguientes elementos cuenta su espacio de trabajo desde casa?
 a) Ventilación b) Iluminación c) Asiento cómodo d) Mobiliario adecuado
 Alejado del ruido f) Todas las anteriores.

e)

Elementos del lugar de trabajo	Respuestas
Ventilación	1
Iluminación	0
Asiento Cómodo	0
Mobiliario adecuado	1
Alejado del ruido	0
Todas las anteriores	15
Ninguno	8
Total	25

10. ¿Cómo describiría su vestimenta y arreglo personal al momento de trabajar desde casa?

Vestimenta para trabajar	Respuestas
Normal	8
Cómoda	15
Deportiva	2
Total	25

11. ¿Qué tan satisfecho se siente trabajando desde casa y cuáles son sus razones?
 a) Muy satisfecho b) Satisfecho c) Insatisfecho d) Muy insatisfecho

Nivel de Satisfacción	Respuestas
Muy Satisfecho	0
Satisfecho	13
Insatisfecho	12
Muy Insatisfecho	0
Total	25

12. ¿Tiene un horario establecido de trabajo y es respetado?
 a) Si b) No c) A veces

Horario de trabajo establecido	Respuestas
SI	10
NO	12
A VECES	3
Total	25

13. ¿Estuvo teletrabajando el pasado domingo? ¿Lo hizo algún día esta semana después de las 9 de la noche?
 a) Si b) No

Trabajo en día de descanso	Respuestas
SI	5
NO	20

Total	25
--------------	-----------

14. ¿Diría usted que se han visto limitadas las funciones que desarrollaba en su puesto de trabajo dentro de la empresa previo a la cuarentena?

Limitación en las funciones	Respuestas
SI	21
NO	4
Total	25

15. ¿Cuál de las siguientes actividades realiza paralelamente a su trabajo?

- a) Cocinar b) Lavar ropa y/o trastes c) Hacer limpieza
d) Apoyar a las tareas a sus hijos u otro familiar e) Todas las anteriores

Actividades combinadas con el trabajo	Respuestas
Cocinar	0
Lavar ropa o trastes	0
Hacer limpieza	2
Apoyo a las tareas de los hijos	3
Todas las anteriores	15
Ninguno	5
Todas	25

16. ¿Considera usted que el trabajo desde casa ha afectado su productividad?

- a) Si b) No

Afectación de la productividad	Respuestas
SI	20
NO	5
Total	25

17. ¿Cuáles son los tres principales desafíos que enfrenta mientras trabaja en línea?

- Problemas de internet
- Cortes de energía
- Demasiadas distracciones
- Espacio de trabajo inadecuado
- Poco conocimiento tecnológico y digital
- No contar con el equipo de trabajo adecuado
- Otro (especifique): **Trabajo presencial**

6
7
4
7
5
2
5

18. ¿La carga y horarios laborales le permiten tener un tiempo de descanso adecuado?
a) Si b) No

Tiempo de Descanso adecuado	Respuestas
SI	23
NO	2
Total	25

19. ¿Conoce las vías de comunicación con sus superiores para poder resolver los incidentes en caso que se presenten mientras trabaja desde casa?
a) Si b) No

Conocimiento de las vías de comunicación	Respuestas
SI	25
NO	0
Total	25

20. ¿Recibió un amplio apoyo por parte de la institución al trabajar desde casa en esta situación de pandemia?
a) Si b) No
Explique. **Transporte**

Apoyo de la Institución para trabajar	Respuestas
SI	20
NO	5
Total	25

IV- Sintomatología y Efectos Psicológicos

21. ¿Cuál de los siguientes aspectos relacionados a sus actividades laborales le preocupa más? Por favor, seleccione todos los que correspondan.
- Productividad y efectividad reducida **11**
 - Seguridad laboral (pérdida o temor de perder el trabajo) **7**
 - Estabilidad Emocional **11**
 - Efectividad y productividad del trabajo en casa **10**
 - Impacto en salud física **8**

22. Marque lo que siente ante las siguientes declaraciones:

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
No tengo tiempo suficiente para relajarme	7	8	8	1	
Tengo mucho trabajo asignado	9	7	4	7	1
Tengo muchas horas de trabajo	7	7	8	2	1

Siento mi trabajo repetitivo y monótono	8	3	3	11	1
Prefiero trabajar en mi tiempo libre para avanzar o terminar trabajo.		1	13	4	1

23. Marque si ha experimentado alguna de las siguientes afectaciones de tipo físico:

<input type="radio"/> Molestias o dolor de estómago	6
<input type="radio"/> Dolor de pecho o agitación	7
<input type="radio"/> Dolores de cabeza, migrañas	15
<input type="radio"/> Mareos	5
<input type="radio"/> Dolores musculares	17
<input type="radio"/> Ninguna de las anteriores	3

24. Marque si ha experimentado alguna de las siguientes situaciones de tipo emocional durante las últimas semanas.

Irritabilidad	10
Ansiedad	8
Preocupación excesiva	16
Ganas de llorar	2
Depresión	2
Incertidumbre	11
Impotencia	9
Enojo	6
Miedo	6
Tristeza	3
Frustración	13
Altos niveles de estrés	13
Otros	0
Ninguna de las anteriores	2

25. ¿Cuál de las siguientes situaciones a nivel mental y en su conducta ha experimentado durante las últimas semanas en relación con su trabajo?

Gritar	2
No parar de moverte	0
Comer en exceso o comer menos	20
Falta de concentración	8
Bloqueos o pérdidas de memoria	4
Discusiones constantes	2
Insomnio	16
Llanto	2
Ninguna de las anteriores	1

26. ¿Ha perdido interés en las cosas que realiza?
a) Si b) No

Perdida de interés en actividades	Respuestas
SI	8
NO	17
Total	25

27. ¿El trabajo desde casa ha afectado su rutina previamente establecida?
a) Si b) No

Afectación en la rutina diaria	Respuestas
SI	21
NO	4
Total	25

28. ¿Se siente cansado/a, agotado/a con frecuencia?
a) Si b) No

Sensación de cansancio o agotamiento	Respuestas
SI	14
NO	11
Total	25

29. ¿Ha tenido tantas preocupaciones que se le hace difícil pensar con claridad o poner la mente en blanco?
a) Si b) No

Preocupación Excesiva	Respuestas
SI	20
NO	5
Total	25

30. ¿Considera usted que sus niveles de estrés han aumentado desde que se encuentra trabajando desde casa?
a) Si b) No

Aumento del nivel de estrés	Respuestas
SI	21
NO	3
Total	24

VI –Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales.

31. ¿Con qué frecuencia a la semana realiza actividades que son de su agrado?
a) 1 día a la semana b) 3 días a la semana c) 4 días o más d) No tengo tiempo

Frecuencia de realización de actividades de agrado	Respuestas
1 día a la semana	6
3 días a la semana	14
4 días a la semana o más	3
No tengo tiempo	1
Total	25

32. ¿Con qué frecuencia durante la semana dedica tiempo a pasar en familia?
 1 día a la semana b) 3 días a la semana c) 4 días o más d) No tengo tiempo.

Frecuencia de dedicación de tiempo con la familia	Respuestas
1 día a la semana	4
3 días a la semana	14
4 días a la semana o más	6
No tengo tiempo	1
Total	25

33. ¿Al realizar actividades recreativas logra disfrutarlas o las preocupaciones por su trabajo le impiden hacerlo?

Disfrute de las actividades recreativas	Respuestas
SI	13
NO	12
Total	25

34. ¿Ha tenido conflictos con la gente cercana a causa de la situación de teletrabajo?
 a) Sí, he tenido bastantes discusiones
 b) Si, algo más de lo habitual
 c) No, mis relaciones no se han visto alteradas

Conflictos con personas cercanas	Respuestas
Sí, he tenido bastantes discusiones	8
Si, algo más de lo habitual	1
No, mis relaciones no se han visto alteradas	16
Total	25

35. ¿Cómo logra solucionar los diferentes problemas con su familia?

36. ¿En qué medida está siendo posible separar la vida personal y el trabajo? Utilice una escala de 0 a 10, donde 0 es Nada fácil y 10 es Muy fácil

Facilidad para separar vida laboral y personal	Respuestas
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0

7	12
8	10
9	1
10	2
Total	25

37. ¿Cree que la convivencia con su familia se ha visto afectada?

a) Si b) No

Convivencia familiar afectada	Respuestas
SI	6
NO	19
Total	25

38. ¿Logra adaptarse con facilidad ante cambios que se producen en mi lugar de trabajo?

a) Si b) No

Facilidad de adaptación ante cambios	Respuestas
SI	12
NO	13
Total	25

39. ¿Cómo logra controlar las emociones que le producen malestar que se presentan día a día mientras trabaja desde casa?

Forma de controlar las emociones molestas	Respuestas
Apoyo Familiar	7
Tareas de la casa	6
Escuchar música	5
Ver Televisión	7
Total	25

40. ¿Considera que el aislamiento social ha afectado su relación con amigos y compañeros de trabajo?

Afectación en las relaciones sociales	Respuestas
SI	25
NO	0
Total	25

41. ¿Realiza actividades de autocuidado que le ayuden a disminuir las emociones indeseadas causadas por el trabajo desde casa?

Realización de actividades de autocuidado	Respuestas
SI	10
NO	15
Total	25

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

ANALISIS

En la aplicación del pilotaje 16 personas de 25 no comprendieron por una inadecuada redacción los ítems 12 y 13 sobre Condiciones de Trabajo y por lo tanto se sustituyen las preguntas por unas nuevas siempre en el mismo orden de 12 y 13.

La muestra de 25 participantes tuvo dificultades con ocho interrogantes, específicamente con la pregunta 16 y 18 del área I de condiciones de trabajo que están relacionadas con la productividad y la carga y horarios laborales ya que hay dos preguntas más parecidas posteriormente y sesgaban la respuesta de los entrevistados ya que sus respuestas variaban.

De igual manera se eliminaron las preguntas 27, 28,29 y 30 correspondientes al área II de Sintomatología ya que hubo incongruencias en las respuestas de los participantes por haber preguntas similares, además las preguntas resultaron innecesarias ya que en el apartado de opción múltiple reflejaban los síntomas más sobresalientes y fácilmente inferir los resultados por lo tanto las preguntas eliminadas resultaban confusas y redundantes.

Y Finalmente se suprimieron las preguntas 35 y 41 del área VI de inteligencia emocional y relaciones interpersonales y que estaban relacionadas con medidas de autocuidado y resolución de problemas familiares ya que fueron preguntas sin respuestas significativas y que aumentaban el tiempo de aplicación.

INTERPRETACION.

Los participantes de la prueba piloto no comprendieron adecuadamente ocho ítems debido a una redundancia en preguntas anteriores, además el tiempo de aplicación sobrepasaba el límite otorgado por la administración general por lo que se procederá a eliminar dichos ítems ya que no son relevantes para la investigación, toda la prueba cuenta con una comprensión alta en su contenido y es expresado en un lenguaje adecuado a la población.

Así mismo se procederá a modificar las respuestas de las preguntas a cerradas y opción múltiple ya que se nos denegó el contacto personal y cercano con los empleados por cuestiones de bioseguridad y de tiempo de trabajo por lo que se realizarán modificaciones para que el instrumento sea autoaplicable y para poder obtener siempre la misma calidad de respuestas se tomará como base las respuestas de la prueba piloto y se realizará una media para visualizar las respuestas más comunes y poder segmentarlas.

La prueba queda validada con treinta y tres preguntas cerradas y de opción múltiple.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL RESULTADO DE PILOTAJE PARA VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Conclusión:

✚ El instrumento fue sometido a validación a través de la aplicación a una muestra de 25 personas de diferentes áreas por medio de una prueba piloto la cual, en la cual se obtuvo que el 65% de participantes tuvo dificultades para responder ocho preguntas, además el instrumento resultó ser demasiado largo y requería más tiempo de aplicación y los jefes de área no están dispuestos a otorgarlo por lo que fueron eliminadas pasando de ser un instrumento de 41 a preguntas a tener únicamente 33 ítems que son más específicas y sustituyen sin problema alguno las otras 8 eliminadas. Así mismo se modificaron 2 ítems para que fuese más comprensivos para los participantes.

✚ De igual manera otra modificación importante que se realizó fue el cambio en la forma del instrumento ya que pasó de ser una entrevista de preguntas abiertas a un cuestionario con preguntas cerradas y opción múltiple, las cuales fueron diseñadas a través de las respuestas en común de los 25 participantes; todo esto debido a la indicación por parte de la empresa que el instrumento debía ser autoaplicable porque no podemos tener contacto cercano y prolongado con los usuarios de la institución por cuestiones de bioseguridad y de tiempo de aplicación ya que afectaba el desarrollo de sus funciones.

Recomendación:

✚ La prueba piloto ha sido indispensable para la validación de los resultados y se recomienda seguir al pie de la letra las modificaciones encontradas ya que de esto depende la calidad de respuestas a obtener, las preguntas no deben ser redundantes y tener un lenguaje técnico, además es importante poner ejemplos y opciones que faciliten la respuesta de los participantes sin incidir en su respuesta personal. Se recomienda también prestar atención a las sugerencias de manera personal de los participantes como si el tiempo de aplicación es muy largo o la disposición de participar ya que todo lo anterior puede influir en sus respuestas y desviar los objetivos de la investigación.

Anexo 2.

CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA.



CUESTIONARIO.

Objetivo. Conocer los efectos psicosociales del teletrabajo gestados por la Pandemia Covid-19.

DATOS GENERALES.

Código		Tiempo de laborar	
Edad		Cargo	
Genero		Fecha de aplicacion	

Indicaciones: Marque con una "X" la opción de su preferencia.

I-Componente Laboral

1. ¿Cuántos meses trabajó desde casa?

MESES	1	2	3	4	5	6	7
-------	---	---	---	---	---	---	---

2. ¿Cuántos días a la semana tomaba para trabajar cuando estaba en casa?

Dias	1	2	3	4	5	6	7
------	---	---	---	---	---	---	---

3. ¿Cuántas horas aproximadamente invertía para trabajar en casa?

HORAS	1	2	3	4	5	6	7	8	Mas de 8 horas
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------

4. ¿Cuál de los siguientes recursos tecnológicos utilizó para realizar el trabajo desde casa?

Computadora	Celular	Impresora	Memorias USB	Internet	Todos los anteriores
-------------	---------	-----------	--------------	----------	----------------------

5. ¿Cuál de los siguientes programas o aplicaciones usó para realizar el trabajo desde casa?

Excel	Word	Zoom	Google Meet	WhatsApp
-------	------	------	-------------	----------

Otros: _____

6. ¿Recibió alguna capacitación para el manejo de dichos programas o aplicaciones?

Si	No
----	----

7. ¿Tenía metas que cumplir en relación al trabajo desde casa?

Si	No
----	----

II -Condiciones del teletrabajo.

8. ¿Qué lugar de casa acondicionó para trabajar en casa?

Sala	Comedor	Mi habitación	Un cuarto independiente	Ya contaba con uno.
------	---------	---------------	-------------------------	---------------------

9. ¿Con cuál de los siguientes elementos contó su espacio de trabajo en casa?

Ventilación | Iluminación | Asiento comodo | Mobiliario adecuado | Aislado del ruido

10. ¿Cómo describiría su vestimenta y arreglo personal al momento de trabajar desde casa?

R/

11. ¿Se sintió satisfecho/a al trabajar desde casa?

Si | No

Porque razon. _____

12. ¿Trabajó más de un fin de semana?

Si | No

13. ¿Trabajó alguna vez luego de las 8 de la noche?

Si | No

14. ¿Considera que el trabajo en casa limitó sus funciones afectando su productividad?

Si | No

De que manera _____

15. ¿Cuál de las siguientes actividades realizaba paralelamente a su trabajo?

Cocinar | Lavar ropa y/o trastes | Hacer limpieza | Apoyar a las tareas a sus hijos u otro familiar | Todas de las anteriores | Ninguna de las anteriores

16. ¿A cuál de los siguientes desafíos que enfrente constantemente al trabajar en casa? Puede marcar más de una.

- Problemas de internet
- Cortes de energía
- Distracciones constantes
- Espacio de trabajo inadecuado
- Poco conocimiento tecnológico y digital
- No contar con el equipo de trabajo adecuado
- Otro (especifique): _____

17. ¿Cuál de las siguientes vías de comunicación utilizo para resolver algunas dificultades?

Llamada telefonica | Video llamada | Correos electronicos

18. ¿Recibió amplio apoyo por parte de la institución al trabajar desde casa?

Si | No

Explique _____

IV- Sintomatología y Efectos Psicológicos

19. ¿Seleccione los aspectos que le preocuparon más durante realizaba el trabajo en casa?

- Productividad y efectividad reducida
- Seguridad laboral (pérdida o temor de perder el trabajo)

- Estabilidad Emocional
- Efectividad y productividad del trabajo en casa
- Impacto en salud física

20. En una escala del 0 al 10 (donde 0 es "Totalmente en desacuerdo" y 10 "Totalmente en de acuerdo") coloque una valoración a las siguientes declaraciones:

- No tenia tiempo suficiente para relajarme
- Me asignaron mucho trabajo
- Hacia muchas horas de trabajo
- Mi trabajo fue repetitivo y monótono
- Prefería trabajar en mi tiempo libre para avanzar o terminar trabajo.

21. ¿Cuál de las siguientes afectaciones de tipo físico experimentó durante trabajo en casa?

- Molestias o dolor de estomago
- Dolor de pecho o agitación
- Dolores de cabeza, migrañas
- Mareos
- Dolores musculares
- Cansancio frecuente.

22. ¿Cuál de las siguientes situaciones de tipo emocional experimentó durante trabajo en casa?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Irritabilidad | <input type="radio"/> Impotencia |
| <input type="radio"/> Ansiedad | <input type="radio"/> Enojo |
| <input type="radio"/> Preocupación excesiva | <input type="radio"/> Miedo |
| <input type="radio"/> Ganas de llorar | <input type="radio"/> Tristeza |
| <input type="radio"/> Depresion | <input type="radio"/> Frustración |
| <input type="radio"/> Incertidumbre | <input type="radio"/> Altos niveles de estrés |

23. ¿Cuál de las siguientes situaciones a nivel mental y en su conducta experimentó durante trabajo en casa?

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Alzar la voz o Gritar | <input type="radio"/> Bloqueos o pérdidas de memoria |
| <input type="radio"/> Moverte constantemente | <input type="radio"/> Discusiones constantes |
| <input type="radio"/> Comer en exceso o comer menos | <input type="radio"/> Insomnio |
| <input type="radio"/> Falta de concentración | <input type="radio"/> Llanto |
| <input type="radio"/> Dificultad para pensar con claridad | |
| <input type="radio"/> Pérdida de interés en lo que hacia antes | |

VI –Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales.

24. ¿Con qué frecuencia a la semana realizaba actividades de su agrado?

Dias a la semana	1	2	3	4	5	6	7	No tuve tiempo
------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

25. ¿Con qué frecuencia durante la semana dedica tiempo de calidad a pasar en familia?

Dias a la semana	1	2	3	4	5	6	7	No tuve tiempo
------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

26. ¿Al realizar actividades recreativas lograba disfrutarlas o las preocupaciones por su trabajo le impedían hacerlo?

Sí No

27. ¿Cree que la convivencia con su familia se ha visto afectada?

Sí No

Explique. _____

28. ¿Ha tenido discusiones con la gente cercana a raíz de todo lo que conlleva trabajar desde casa?

Sí No

29. ¿Considera que el aislamiento por trabajar en casa afectó su relación con amigos y compañeros de trabajo?

Sí No

Explique. _____

30. ¿En qué medida le fue posible separar la vida personal y el trabajo? Utilice una escala de 0 a 10, donde 0 es Nada fácil y 10 es Muy fácil

R//

31. ¿Cómo logro controlar las emociones que generaban malestar mientras trabaja desde casa?

R//

32. ¿Logro adaptarse con facilidad ante cambios producidos por la nueva modalidad de trabajo en casa?

Sí No

Explique. _____

Anexo 3

CALIFICACION CAE

Nº	Cod.	FSP	AFN	REP	EEA	EVT	BAS	RLG
1	NS	14	10	18	4	13	10	5
2	FQ	16	5	18	3	15	11	2
3	JP	5	8	16	6	9	14	5
4	DS	6	9	17	2	12	15	4
5	MM	3	12	13	6	3	10	6
6	OA	7	13	13	5	9	7	3
7	ER	5	8	16	3	10	18	3
8	JO	9	8	17	5	10	16	3
9	AF	6	8	16	5	6	16	2
10	FO	6	12	16	3	6	18	6
11	JQ	7	9	13	2	13	14	3
12	LP	3	11	15	7	12	18	5
13	EN	14	8	21	4	13	17	5
14	GQ	3	6	19	3	13	18	4
15	AG	8	10	20	7	14	16	3
16	MA	12	5	18	3	11	12	4
17	MM	3	6	16	4	10	10	5
18	CR	8	9	18	6	14	9	4
19	AA	10	8	15	4	15	14	6
20	SM	10	14	15	35	10	7	3
21	CC	3	14	15	8	9	8	6
22	EM	12	10	18	5	16	14	5
23	DJ	16	10	19	6	20	16	8
24	FQ	11	8	15	6	12	7	4
25	FF	5	8	17	5	15	23	5

26	CD	10	8	12	2	14	1	1
27	PP	9	9	19	5	14	5	9
28	FM	3	17	12	9	11	6	4
29	MA	10	8	16	3	14	10	2
30	CD	6	10	14	4	9	9	4
31	PJ	1	12	17	5	8	10	3
32	OP	12	5	20	5	12	17	3
33	OR	14	8	13	3	10	8	3
34	YG	14	8	16	5	12	9	6
35	CD	10	8	12	2	14	1	1
36	PP	9	9	19	5	14	5	9
37	FM	3	17	12	9	11	6	4
38	MA	10	8	16	3	14	10	2
39	CD	6	10	14	4	9	9	4
40	PJ	1	12	17	5	8	10	3
41	OP	12	5	20	5	12	17	3
42	OR	14	8	13	3	10	8	3
43	YG	14	8	16	5	12	9	6
44	CD	10	8	12	2	14	1	1
45	PP	9	9	19	5	14	5	9
46	FM	3	17	12	9	11	6	4
47	MA	10	8	16	3	14	10	2
48	CD	6	10	14	4	9	9	4
49	PJ	1	12	17	5	8	10	3
50	OP	12	5	20	5	12	17	3

51	OR	14	8	13	3	10	8	3
52	YG	14	8	16	5	12	9	6
53	CD	10	8	12	2	14	1	1
54	PP	9	9	19	5	14	5	9
55	FM	3	17	12	9	11	6	4
56	MA	10	8	16	3	14	10	2
57	CD	6	10	14	4	9	9	4
58	PJ	1	12	17	5	8	10	3
59	OP	12	5	20	5	12	17	3
60	OR	14	8	13	3	10	8	3
61	YG	14	8	16	5	12	9	6
62	CD	10	8	12	2	14	1	1
63	PP	9	9	19	5	14	5	9
64	FM	3	17	12	9	11	6	4
65	MA	10	8	16	3	14	10	2
66	CD	6	10	14	4	9	9	4
67	PJ	1	12	17	5	8	10	3
68	OP	12	5	20	5	12	17	3
69	OR	14	8	13	3	10	8	3
70	YG	14	8	16	5	12	9	6
71	CD	10	8	12	2	14	1	1
72	PP	9	9	19	5	14	5	9
73	FM	3	17	12	9	11	6	4
74	MA	10	8	16	3	14	10	2
75	CD	6	10	14	4	9	9	4

FUENTES CONSULTADAS

Libros

- Alcantud, F. (2000). Teleformacion. Diseño para todos. Universidad de Valencia. <https://books.google.com.sv/books?id=iikUYGEGKTUC&pg=PA35&dq=origen+y+evoluci%C3%B3n#v=onepage&q=origen%20y%20evoluci%C3%B3n&f=false>
- Aguilar, et al (2020.) Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor. Profit editorial. <https://books.google.com.sv/books?id=5gneDwAAQBAJ&pg=PT187&dq=tipos+de+teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjg2OGbteDvAhXJm-AKHVQpDuUQuwUwAXoECAgQCQ#v=onepage&q=tipos%20de%20teletrabajo&f=false>
- Alles, A. (2020). Gestionar sin estar: Desafíos En Tiempos De Home Office. Ediciones Granica S.A. <https://books.google.com.sv/books?id=KMf0DwAAQBAJ&pg=PT113&dq=ventajas+y+desventajas+del+teletrabajo+en+tiempos+de+pandemia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiTo-uU7unvAhWfRDABHfKpAZgQuwUwAHoECAUQBw#v=onepage&q=ventajas%20y%20desventajas%20del%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20pandemia&f=false>
- García, M. & Burgos, C. (2013). Teletrabajo y Discapacidad. Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://books.google.com.sv/books?id=A1BgBAAAQBAJ&pg=PA27&dq=perfil+teletrabajador&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiF8JDPzeDvAhWBiOAKHYhFBNkQuwUwAnoECAYQBw#v=onepage&q=perfil%20teletrabajador&f=false>
- Sampieri (2014). Metodología de la investigación (sexta edición). México. McGraw Hill.

Ley

- Asamblea Legislativa Republica de El Salvador. (2020). Ley Regulación de Teletrabajo. Diario oficial Tomo N° 420. <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2020/06-junio/16-06-2020.pdf>

Tesis

- Barreto, A. G. (2015). Fundarvid: una contextualización de sus neologismos en la lengua de señas colombiana [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <http://bit.ly/2JHcwSV>
- Bedoya, S. et al. (2020) ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL IMPLEMENTADAS EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA. [Tesis de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Medicina y Salud Pública, Medellín]

- Delgado, C.S. (2020). Efectos del confinamiento en la salud mental por COVID-19 en la población de Pedro Carbo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
Repositorio Institucional
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2502/1/Carolina%20Stefania%20Delgado%20Bustamante.pdf>
- Vintimilla, M. (2012). Diagnóstico de los niveles de estrés en el personal de PLASTIAZUAY S.A. CUENCA; Análisis de incidencia en su desempeño y manual de manejo de estrés. [Tesis de Licenciatura en Psicológica del Trabajo].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1751/17/UPS-CT002326.pdf>

Páginas Web

- Amador, M. (2009). “El cuestionario aplicado a la investigación”. de Metodología de la investigación Recuperado el 08 de febrero de 2020:
<http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. Consultado el 06 de abril de 2020.
https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm
- Castro, A. et al. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Consultado el 09 de abril de 2020.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Castro, A. et al. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial. Consultado el 06 de Abril de 2020.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_teletrabajo.pdf
- García, S. (2020). Salud Mental: el verdadero reto del trabajo a distancia. Consultado el 02 de abril de 2020. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teletrabajo-bienestar>
- Gallusser, Pamela (2005) “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral”. Universidad Nacional de Rosario. Argentina Recuperado el 9 de febrero de 2020:
<https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>
- González, G. (2021). Investigación diagnóstica: características, técnicas, tipos, ejemplos. Liferder. Recuperado el 9 de febrero de 2020: <https://www.liferder.com/investigacion-diagnostica/>.
- Herrera, E. (2019, 28 de octubre). La economía no va mal, pero el agro sí. Razón Pública.
<https://bit.ly/2WxhuXv>
- Organización Internacional de trabajo (2020) “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”. Guía práctica (primera edición). Ginebra.

- Recuperado el 9 de febrero de 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. Consultado el 02 de abril de 2020. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Rubbini.pdf>
- Seguridad y salud laboral Integrada con Tecnología. (2020, 20 de agosto). Importancia del autocuidado para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo. Consultado el 6 de Abril de 2020. <https://simeon.com.co/item/39-importancia-del-autocuidado-para-fortalecer-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

Informe de agencias Gubernamentales u otra organización

- Concha, T., Ramírez, J. C. y Acosta, O. (2017). Tributación en Colombia: reformas, evasión y equidad. Notas de estudio. (Serie Estudios y Perspectivas 35). Oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe en Bogotá. <http://bit.ly/34oLur0>
- Erazo, M. (2020). Teletrabajo en El Salvador. Factibilidad y Retos de la Pandemia Covid-19. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. https://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/DGPS/Protocolos/Teletrabajo_en_El_Salvador.pdf
- Fabregat, M. (2002). TELETRABAJO Y SALUD: UN NUEVO RETO PARA LA PSICOLOGÍA. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos España. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Instituto Nacional de Higiene y salud en el trabajo. (2000). TECNOESTRÉS: CONCEPTO, MEDIDA E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España.
- https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a
- Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (2020). Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al Covid-19. Recomendaciones para el empleador. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>
- Organización Internacional de Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional de Trabajo (2020). COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf
- Menjívar, J.(2020). TELETRABAJO EN EL SALVADOR TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL. Valoraciones sobre cuidados y derechos laborales a partir de la experiencia

forzada por la pandemia. COSEC. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17051.pdf>

María, L. y Mario, P. (2018). EFECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL TELETRABAJO SOBRE LA SALUD. Biblioteca del Consejo Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf

- Medina, J. et al. (2020). CONSECUENCIAS DEL SINDROME DEL BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD CON LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. (programa de Psicología) Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.
- Weller, J.(2020).La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Cooperacion Alemana. CEPAL.https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf