



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

**Máster Universitario en Gestión de Recursos
Humanos, Trabajo y Organizaciones**

Trabajo de Fin de Master

Curso 2020/2021 Convocatoria Junio

Orientación: Experimental

Título: Las emociones de la pandemia. Educación y
Sanidad.

Estudiante: Manuel Pascual Marti

Tutora: Vicente Martínez Tur

Código OIR: TFM.MGR.VAMT.MPM.201218

INDICE

Resumen	1
1. Introducción	2
2. Objetivos	6
3. Metodología	7
3.1 Participantes.....	7
3.2 Material empleado	7
3.3 Procedimiento	10
4. Resultados	10
5. Conclusiones	15
6. Referencias Bibliográficas	17

Resumen

La enfermedad del Covid-19 ha supuesto un gran cambio en el ámbito social, político, demográfico, sanitario y educativo a nivel mundial. De ahí nace la necesidad de conocer la situación por la que han pasado dos grandes sectores de nuestro país, el sanitario y el educativo. Este trabajo de fin de máster tiene como finalidad el estudio de estos dos tipos de profesionales afectados en primera línea y sus emociones percibidas. Esta investigación proporciona una visión más amplia de todo lo sucedido en primera línea de batalla contra la Covid-19, para lo cual se tienen datos de 12 centros repartidos por toda la geografía española. De ellos, 5 forman parte del sector sanitario y 7 del sector educativo. También hay que destacar que, de un total de 147 personas encuestadas, 97 de ellas son pertenecientes al sector sanitario y 50 al sector educativo. Los resultados muestran la existencia de diferencias significativas entre los dos tipos de profesionales, así como entre hombres y mujeres, en sus experiencias emocionales en el trabajo durante la Covid-19, y también en el clima de seguridad que percibían en su entorno de trabajo para la protección contra el virus. Asimismo, las diferencias individuales en miedo ante la Covid-19, así como el clima de seguridad que había en sus organizaciones durante la pandemia, ayuda a predecir sus reacciones emocionales durante la pandemia. Hay que ser conscientes de que este fenómeno que llegó hace un año, aún sigue existiendo y que, aún aquellas personas que están más involucradas en frenar todo el colapso sanitario y cuidar de aquellas personas más afectadas, sufren episodios de estrés laboral, ansiedad, etc.

El estudio nos va a permitir tener una visión de las relaciones que existen entre las emociones abordadas. Por consiguiente, la manifestación de estas dividiendo al grupo por género o sector al que se pertenece y por último se mostrara como se manifiestan las emociones a nivel individual o colectivo evitando la segmentación.

Palabras Clave: pandemia, emociones positivas, emociones negativas, personal sanitario, personal educativo, miedo, estrés laboral, ansiedad, depresión.

Abstract

The COVID-19 disease has brought about major changes in the social, political, demographic, health and educational spheres across the world. Hence the need to know the situation that two major professional groups in our country have gone through due the pandemic: the health and education sectors. The aim of this master's thesis is to study these two types of professionals who were directly affected by it, and their

corresponding perceived emotions. This research provides a broader overview of everything that has happened on the front line, for which we have data from 12 centres throughout Spain. Of these, 5 are part of the health sector and 7 of the education one. It should also be noted that out of a total of 147 people surveyed, 97 belonged to the health, and 50 to the education sector, respectively. The results here presented show significant differences between the two types of professionals, as well as differences between men and women, both in their emotional job experiences during the pandemic, and their perception of their jobs' security environments against the virus. Additionally, the individual differences regarding their fear towards the COVID-19, and the security environment present in their institutions during the pandemic, helped predicting their reactions during this time.

We must be aware that this phenomenon, which started a year ago, still exists and that even those people who are most involved in preventing the collapse of the healthcare system and care for those most affected suffer episodes of work-related stress, anxiety, etc.

This study provides an insight into the relations that exist among all the emotions here addressed and, additionally, the expression of these emotions by sector or gender group. Finally, we also show how the emotions are expressed at an individual or collective level, in an attempt to avoid segmentation.

Keywords: pandemic, positive emotions, negative emotions, healthcare personnel, educational personnel, fear, stress work, anxiety, depression.

1. Introducción

Hace poco más de un año, la pandemia en la cual aún nos vemos inmersos produjo cambios drásticos para todas las personas en general. Muchas de las actividades que realizábamos a diario, por no decir todas, como son el ir a trabajar, salir a pasear, viajar, etc., se vieron truncadas y se cambiaron los escenarios de acción. Pasamos de trabajar en la oficina a realizarlo en casa. Llegó el teletrabajo, lo que supuso muchos cambios en nuestros quehaceres diarios, es decir, hablamos de cambios a nivel económico, cultural, ambiental, social, etc.

Esta pandemia ha traído consigo una serie de emociones que hemos ido experimentando a lo largo de los días, pues veíamos en todos los medios de

comunicación como los contagios iban subiendo cada vez más, los fallecidos se contaban por miles, era una situación crítica para la que no estábamos preparados. Esto conllevó a la prohibición de salir de casa sin una causa justificada, y esto desencadenó una serie de emociones en todas las personas como pueden ser el miedo, el estrés, ansiedad, tristeza y en muchos de los casos, depresión. Apoyándome en la idea que expresan Valero, Vélez, Durán y Portillo (2020), el temor y la ansiedad con respecto a esta nueva enfermedad y lo que puede suceder ante ella, puede resultar abrumador y generar emociones fuertes a todos los grupos de población.

Recordemos que nos impusieron medidas de seguridad para poder frenar los contagios tales como distanciamiento social, llevar mascarilla, grupos de población con determinado número de personas, etc., lo que ha hecho que muchas personas se hayan podido sentir aisladas, que hayan sentido estrés cuando veían a mucha gente junta en un espacio tan pequeño y ansiedad en momentos de tensión. En los momentos más difíciles, en esa primera ola que supuso un fuerte impacto social para todos, produjo una gran preocupación por nuestros seres queridos, pues la salud al fin y al cabo siempre es algo muy relevante para las personas.

En definitiva, toda esta situación nos ha generado unas emociones negativas (miedo, ansiedad, depresión, etc.) dado que es una realidad a la que nos enfrentamos sin esperarlo, de un momento para otro. Además, nos preparan para dar una respuesta adecuada a las demandas del ambiente, es decir, son adaptativas para el individuo (Piqueras, Ramos, Martínez, Oblitas, 2009, p.86).

Antes de profundizar más en el estado generado por la Covid-19, debemos tener presente qué es una emoción, y tal y como nos expresa (Chóliz, 2005) deberíamos de entenderla como una experiencia multidimensional con al menos tres sistemas de respuesta: cognitivo/subjetivo; conductual/expresivo y fisiológico/adaptativo. Es decir, las emociones son esas experiencias que se nos manifiestan de una manera u otra. Como establecen Estrada, Ramsés, Martínez e Itzel (2014):

“Las emociones por lo tanto son respuestas simples con manifestaciones fisiológicas que suelen ser breves pero precisas, las cuales se convertirán en el reflejo exteriorizado de lo que la persona siente ante el estímulo o situación a la que se esté enfrentando” p. 104.

Un individuo posee dos clases de emociones, unas son las llamadas emociones positivas. Como indica Vecina (2006), son parte de la naturaleza humana y se han convertido en una clave indiscutible para la consecución de las relaciones sociales. Serían en las cuales prevalece el placer y el bienestar, es decir, conducen a la felicidad, por ejemplo, unas emociones positivas que se podrían generar en una situación cualquiera serían alegría, interés, amor, satisfacción. Y por otro lado tenemos las emociones negativas que son las que producen efectos negativos sobre la salud, estas serían tales como miedo, ira, estrés, tristeza, etc.

El estrés asociado a las emociones, la encuadraríamos en el apartado de las emociones negativas. El estrés relacionado con las emociones es de las más experimentadas en esta situación y tenemos que entenderla como nos dicen Piqueras et. al. (2009) una respuesta o mecanismo general de activación fisiológica y de los procesos cognitivos que le permite al organismo hacer frente a cualquier estresor.

Por otro lado, experimentamos emociones como el miedo o la ansiedad. Son emociones que, apoyándonos en Ramos, Rivero, Piqueras y García-López (2006), se asocian a la activación fisiológica generada cuando se pone en funcionamiento el mecanismo adaptativo denominado respuesta de estrés (p. 87).

En muchos casos, esas emociones negativas se han experimentado durante la pandemia, pues muchas personas se han sentido solas, el no ver a sus familiares, incertidumbre por lo que nos podía pasar si acabábamos contagiados. Por ejemplo, como nos indican Piqueras et al. (2009), la depresión es un estado de ánimo caracterizado por una sensación de tristeza intensa superior a dos meses, y debemos tener presente que el confinamiento hizo que perdiéramos las relaciones a nivel social, ya que estuvimos dos meses sin poder salir de casa hasta que establecieron los niveles de desescalada.

Es posible que esta situación de emergencia sanitaria a nivel mundial haya estimulado en un grado superior más emociones negativas en las personas que positivas. No podemos pasar por alto que la Covid-19, esa nueva enfermedad que ha generado tanta intriga, de la que no se tenía una respuesta, ni con qué se podía paliar, lo que más ha sembrado a nivel mundial ha sido el miedo. El miedo a salir a la calle, el miedo a relacionarnos con los demás, el miedo de estar en un sitio más pequeño y con gente desconocida, miedo a abrazar a alguien y contagiarlo.

El miedo por su parte hay que entenderlo como esa emoción negativa con la que los seres humanos han sido programados naturalmente para responder y reaccionar ante los peligros en función de la supervivencia y la conservación de la especie (Badoya y García, 2016, p.61). Esta emoción ha surgido a todos los niveles, tanto a nivel personal, como el miedo generado en una situación o lugar determinado por la pandemia, pues no se actúa ahora igual que antes, y eso es el miedo generado por la nueva enfermedad. No obstante, hay que tener en cuenta la existencia de diferencias individuales importantes en la experiencia de miedo (Bush et al., 2007). Así, en el caso de la pandemia de la Covid-19, las personas también diferimos en el grado en que nos produce miedo.

Aunque ha sido y es un nuevo episodio para todas las personas, cabe destacar la labor, el trabajo y el esfuerzo realizado durante todo este tiempo de dos sectores de población, uno de ellos son los sanitarios, grupo de gran peso durante toda la pandemia. Son los que han estado al frente del problema, con posibilidades de contagio aun no teniendo los EPI's suficientes, ni materiales, y aun así han dejado todo su esfuerzo para salir adelante. Por otro lado, el sector educativo. Los colegios, universidades, centros de enseñanza, academias, cerraron y se generó una necesidad de dependencia de los recursos propios para seguir aprendiendo a distancia, lo que supone una brecha tecnológica para aquellos colectivos a los que no cuentan con dichos recursos. Además, con la llegada de cierta normalidad, se ven obligados a interactuar diariamente con compañeros y estudiantes, incrementado las posibilidades de contagio.

De todo esto ha surgido la necesidad de realizar este trabajo de investigación, indagando en las emociones experimentadas por profesionales de dos grandes de los sectores afectados, la educación y la sanidad. La elección de estos dos sectores viene provocada por su relevancia durante la pandemia. Se trata de profesionales que han tenido que lidiar de manera directa con los retos de la pandemia. Además, tienen gran relevancia en nuestro país. En los últimos informes publicados por los Ministerios de Educación y Sanidad respectivamente, la inversión dedicada a estos sectores supone un 6,4% al sector sanitario y un 4,6% al sector educativo del total del PIB.

También los informes realizados por la empresa Randstad nos aportan un análisis sectorial tras el COVID-19, que también han influido en la elección de dichos sectores. Estos datos nos indican que el 28% y el 7% de las empresas dedicadas al sector de la educación y sanidad, respectivamente, han tenido que reducir o paralizar su actividad de forma significativa. Además, en la actualidad el 41% de los trabajadores

que desempeñan sus funciones en el sector educativo y el 27% en el sector sanitario están teletrabajando y por último un dato también a destacar es que el 22% de los trabajadores en el sector educativo y el 13% de los trabajadores en el sector sanitario están inmersos en un ERTE.

2. Objetivos

El objetivo principal de este Trabajo Fin de Máster es analizar el bienestar en el trabajo a través de las experiencias emocionales en profesionales del sector sanitario y educativo durante la pandemia. Para ello, hemos medido sus emociones positivas, sus emociones negativas y la satisfacción laboral experimentada. Para ello, tenemos una serie de objetivos específicos:

- 1- Realizar un análisis comparativo entre los sectores sanitarios vs. educativo. Este análisis es efectuado debido a la disparidad de tareas a realizadas en cada sector. Aunque el sector educativo ha tenido que afrontar retos importantes durante la pandemia, el sanitario ha estado más directamente expuesto. Esto puede haber producido un mayor coste en términos de bienestar en el trabajo, con lo cual los profesionales del sector sanitario es probable que hayan experimentado más emociones negativas, menos emociones positivas, menor satisfacción laboral, más miedo ante la Covid-19 y un menor clima de seguridad ante la Covid-19 en el trabajo.
- 2- En segundo lugar, comprobar si el género (mujeres vs. hombres) es un factor que también puede influir o no en la experiencia de bienestar durante la Covid-19. Varios estudios demuestran la experiencia más acentuada de las emociones negativas en mujeres (Caro, 2001). No obstante, también se ha observado lo contrario, es decir, las mujeres también demuestran una mayor felicidad y satisfacción con su vida (Alexander y Wood, 2000). Teniendo en cuenta estas discrepancias en la investigación previa, queremos explorar hasta que punto hay diferencias entre hombres y mujeres en su bienestar durante la pandemia, en os colectivos de profesionales de los sectores sanitario y educativo.
- 3- Se pretende examinar hasta qué punto las diferencias individuales y el contexto de trabajo logran predecir las emociones y la satisfacción laboral de los profesionales de los sectores sanitario y educativo, durante la pandemia. Por una parte, es bien sabido que las personas diferimos en la medida en que

experimentamos miedo ante eventos del entorno (Bush et al., 2007). como la Covid-19. Estas diferencias individuales son bastante estables. Es de esperar que los profesionales que tengan más miedo por la Covid-19, experimenten más emociones negativas y menos emociones positivas y satisfacción laboral. Sin embargo, más allá de las diferencias individuales, puede jugar un papel relevante el contexto laboral. El contexto laboral de la persona puede variar en función del clima de seguridad que existe. El clima de seguridad describe a procedimientos y personas en el trabajo que aseguran la seguridad ante los riesgos para la salud y el bienestar (Cheyne, Oliver y Tomas, 2005). Por supuesto, durante la Covid-19, este clima de seguridad debe tener un papel muy significativo, así como estar orientado de manera específica a la protección ante el virus y su contagio. En suma, esperamos que, una vez controlados el sector (sanitario vs. educativo), el género y la edad de los profesionales, su miedo a la Covid-19 incremente las emociones negativas y reduzca las positivas y la satisfacción laboral. En cambio, es de esperar que cuando estos profesionales perciben un alto clima de seguridad se incrementen las emociones positivas y la satisfacción laboral, mientras se reducen las emociones negativas.

3. Metodología

3.1 Participantes

Esta investigación se ha llevado a cabo en 12 de empresas dedicadas a los sectores referenciados en los apartados anteriores, los cuales son el sector sanitario y educativo.

Del total de empresas participantes, 5 pertenecen al sector sanitario y 7 al sector educativo. Recogiendo respuestas pertenecientes a un total de 147 profesionales, con una media de edad de 44,5 años. En cuanto a sectores un 66,2% (N = 97) pertenecían al ámbito sanitario y un 33,8% (N = 50) al ámbito socioeducativo. Y en cuanto a género se distribuye de la siguiente manera: 80,4% (118) mujeres y 19,6% (29) hombres.

3.2 Material empleado

La principal herramienta de investigación para llegar a poder sacar conclusiones lo más realistas posibles, y por tanto evitando el mayor sesgo posible, ha sido el uso de un formulario/cuestionario de carácter totalmente anónimo. El cuestionario, según García (2003), es un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, que ha sido

preparado de manera cuidadosa, sobre los hechos y aspectos que nos interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas.

Este cuestionario ha sido en primer lugar diseñado a través de las herramientas de Word, y posteriormente codificado y rediseñado en la herramienta Google Forms. Ésta me ha permitido codificar dicho formulario para una difusión muy prolongada. También me ha permitido a tiempo real, poder ir viendo el progreso de la difusión por medio de estadísticos gráficos

Y por último la red social, WhatsApp, es la que me ha permitido difundir dicho formulario.

El formulario viene precedido de una primera pregunta, la cual permite asegurar el consentimiento del usuario para poder usar sus datos, aun a sabiendas de que dicho formulario en ningún momento se pudiera ver la autoría de este.

El porqué de la difusión es para poder mostrar un estudio que englobara dentro de mis posibilidades todo el territorio español y se lo mas descriptivo posible.

La estructuración de dicho cuestionario se conforma de las siguientes partes:

- ◆ En primer lugar, se presenta el cuestionario.
- ◆ En segundo lugar, y a mi parecer la parte más importante del cuestionario, a nivel ético. Es el compromiso de salvaguardar el anonimato del participante además de aceptar el uso de sus datos como parte de la totalidad del estudio/investigación.
- ◆ Seguidamente los ítems que se redistribuyen en las diferentes medidas, las cuales son:
 - *Emociones positivas* (4 ítems): Se midió el grado en que se experimentaron las siguientes emociones durante la pandemia: animado, alegre, relajado y calmado. Se utilizó la escala de Desmet et al. (2016). Se uso una escala Likert con 5 anclajes: desde el valor 1 “nada” al valor 5 “muchísimo”.
 - *Emociones negativas* (4 ítems): Se midió el grado en que se experimentaron las siguientes emociones durante la pandemia: enfadado, tenso, triste y aburrido. Al igual que en las emociones positivas se ha medida a través de la escala de Desmet et al. (2016). Se uso una escala Likert con 5 anclajes: desde el valor 1 “nada” al valor 5 “muchísimo”.
 - *Satisfacción en el trabajo* (3 ítems). Los ítems
 - Tomando todo en su conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo.

- Considerando todos los aspectos (salario, compañeros, supervisores, etc.), estoy satisfecho con mi trabajo.
- Estoy satisfecho con mi trabajo.

Se diseñó una medida estándar de satisfacción laboral (p.e., Price, 1997) con siete alternativas de respuesta: 1-totalmente en desacuerdo a 7-totalmente de acuerdo. Todo esto focalizando la atención en la satisfacción experimentada durante la pandemia de la Covid-19.

- *Clima de seguridad* (contexto laboral) (3 ítems). Nos basamos en la concepción de percepción global de aspectos de seguridad de la empresa (Meliá y Sesé, 1999), pero adaptado a cómo se afrontaba por parte del contexto pandémico. Los ítems a evaluar eran los siguientes:

Todos/as en el trabajo (compañeros, supervisores, empresa) hemos de cumplir con medidas que impidan el contagio de la COVID-19. En general, el cuidado de estas medidas anti-COVID-19 en su lugar de trabajo es:

- Compañeros.
- Supervisores.
- Empresa.

Se diseñó una medida estándar de satisfacción laboral (p.e., Price, 1997) con siete alternativas de respuesta: 1-totalmente en desacuerdo a 7-totalmente de acuerdo. Todo esto focalizando la atención en el clima de seguridad experimentado durante la pandemia de la Covid-19.

- *Miedo a la Covid-19* (diferencias individuales) (3 ítems). Nos basamos en el concepto de miedo como emoción universal, fundamental y necesaria (Dorado y Solarte, 2016), pero considerando de manera específica el miedo a la Covid-19. Estos ítems cuestionan lo siguiente:

- Estoy pensando siempre en el peligro de contraer la COVID-19.
- Tengo miedo de contraer la COVID-19 y contagiar a mis seres queridos.
- Estoy pensando constantemente en el peligro de contraer la COVID-19 por la interacción con otras personas.

Los participantes tenían 7 alternativas de respuesta para cada ítem: 1- totalmente en desacuerdo a 7-totalmente de acuerdo.

- ◆ Por último, aparecen las preguntas referidas a la edad, al género y al sector para el que desempeña sus funciones

3.3 Procedimiento

El cuestionario fue elaborado y posteriormente difundido a través de conocidos y representantes de instituciones, nombrados en el apartado de agradecimientos. Estos posteriormente lo difundían por grupos de la red social WhatsApp compuestos por trabajadores de dichas instituciones. La recogida de datos se prolongó un mes exacto desde el 25 de marzo del 2021 al 25 de abril del 2021 ambos inclusive, donde se recogieron 150 cuestionarios cumplimentados, pero 3 de ellos se desecharon ya que los participantes marcaron el ítem del “no” con respecto al uso de sus datos.

Tras la obtención de dichas respuestas a través la herramienta Google Forms realicé una exportación a formato Excel, con una posterior codificación de este último documento. Dicha codificación del documento permite la lectura y análisis de este mismo, por el paquete estadístico IBM SPSS STATISTICS.

4. Resultados

Empezando por los datos de fiabilidad (Tabla 1), cabe destacar que todas las variables tenían un coeficiente Alfa de Cron Bach de alrededor de 0.7 o superior, mostrando una fiabilidad satisfactoria. También se muestran en la Tabla 1 las medias y las desviaciones correspondientes a cada variable.

Tabla 1: Coeficiente alfa y descriptores. Elaboración propia

VARIABLE	COEFICIENTE ALPHA	MEDIA	DESVIACIÓN	MAXIMO	MINIMO
Emoc.pos	0,68	2,87	0,80	5,00	1,00
Emoc.neg	0,87	2,57	0,86	5,00	1,00
Satisfacción	0,77	4,61	1,06	6,33	1,00
Miedo	0,86	4,39	1,59	7,00	1,00
Clima	0,79	5,71	1,13	7,00	2,33

Como es habitual se han calculado las correlaciones entre variables (Tabla 2). Los símbolos muestran la relación positiva o negativa entre variables y los asteriscos el grado de significatividad, además a través del color podemos observar si las relaciones son positivas (verde) o negativas (rojo).

Tabla 2: Correlación entre variables. Elaboración propia

	SATISFACCIÓN	MIEDO	EMOC.POS	EMOC.NEG	CLIMA
+ SATISFACCIÓN		,07	,03**	-,24**	,26**
+MIEDO	,07		-,31**	,30**	,00
+EMOC.POS	,30**	-,53**		-,31**	,07
+EMOC.NEG	-,24**	,30**	-,53**		-,20*
+CLIMA	,26**	,99	,38	-,21*	

** La correlación es significativa ($p < 0,01$) (bilateral)

* La correlación es significativa ($p < 0,05$) (bilateral)

Las correlaciones que se nos muestran en la (Tabla 2) nos están indicando que cuando tenemos una mayor satisfacción, experimentamos significativamente más emociones positivas y mayor clima de seguridad, y por el contrario experimentamos significativamente menos emociones negativas.

En cuanto al miedo, se nos muestra una clara significatividad positiva con las emociones y una significatividad negativa con las emociones positivas. Es decir que cuanto más miedo tengo más emociones negativas experimento y cuando menos miedo tengo más emociones positivas tengo.

Por otro lado, y centrándonos en las emociones. Las emociones negativas nos dicen que cuantas más emociones de este tipo tengamos, menos satisfacción, menos emociones positivas y menos clima de seguridad tendremos significativamente, y por el contrario más miedo tendremos. Y en cuanto las emociones positivas, nos muestran que cuantas más emociones de este tipo tengamos mayor satisfacción, menos miedo y menos emociones negativas.

Y por último con respecto al clima de seguridad vemos que si este es positivo tendremos mayor satisfacción y menos emociones negativas.

Seguidamente habiendo observado tanto la fiabilidad como la correlación de variables se ha procedido a realizar un análisis más exhaustivo y he querido centrarme exclusivamente en el sector, por un lado, y el género por otro, para ver a qué conclusiones podemos llegar.

En primer lugar, me voy a centrar en análisis por sectores, viendo la totalidad de las variables y las que podemos destacar según los datos obtenidos y así poder ver si existen diferencias entre ambos.

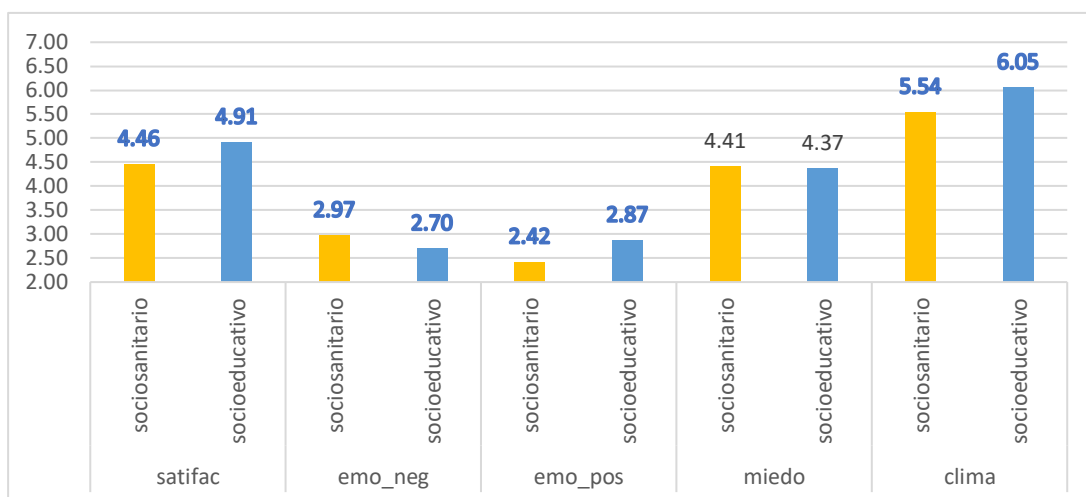


Figura 1: Emociones Experimentadas por Sector. Elaboración propia

Tabla 3: Prueba T, para comparar el grupo, dividido por sector, sanitario vs educativo.

Elaboración propia

	T	Gol
Satisfacción	2,50*	145
Miedo	0,12	145
Emociones Positivas	3,11**	145
Emociones negativas	2,01*	145
Clima de seguridad	2,63**	145

** La correlación es significativa ($p < 0,01$) (bilateral)

* La correlación es significativa ($p < 0,05$) (bilateral)

La Figura 1 y (Tabla3), nos aportan unos datos muy destacables y significativos, basados en pruebas T para comparar los dos sectores, sanitario vs. educativo. En primer lugar, vemos que, en cuanto la variable satisfacción, los trabajadores pertenecientes al

sector educativo se muestran más satisfechos que los pertenecientes al sector sanitario. Por el contrario, los trabajadores del ámbito sanitario expresan significativamente más emociones negativas y menos clima de seguridad que los trabajadores del sector educativo. No hay diferencias significativas en su miedo ante la Covid-19, lo que refuerza la idea de que se trata de diferencias individuales estables que no responden tanto a factores situaciones como el sector en el que se trabaja.

Ahora vamos a ver qué resultados nos aportan si la división en vez de realizarla por sector se hace por género.

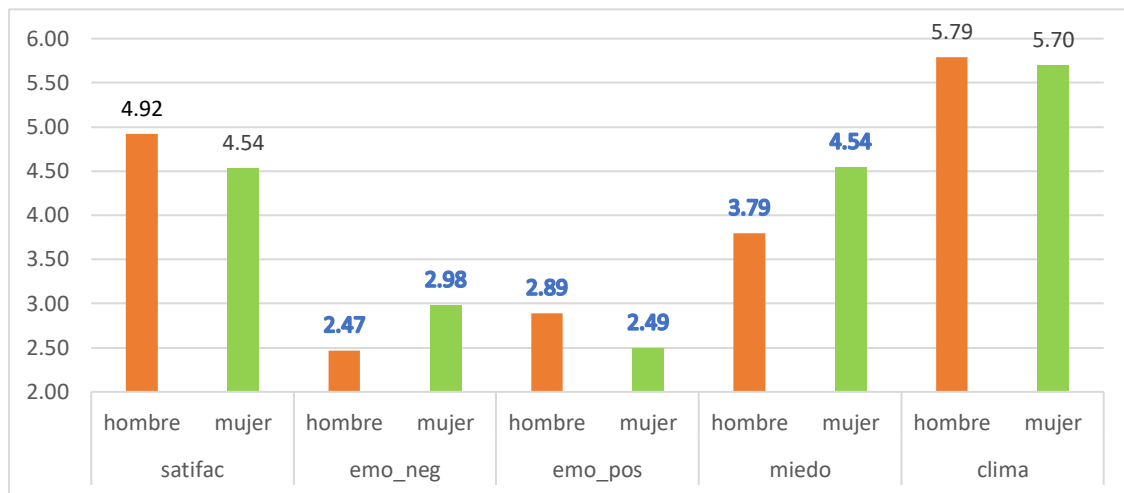


Figura 2: Emociones Experimentadas por Genero. Elaboración propia

Tabla 4: Prueba T, para comparar el grupo, dividido por genero. Mujeres vs Hombres
Elaboración propia

	T	Gol
Satisfacción	1,74	145
Miedo	2,29**	145
Emociones Positivas	2,24*	145
Emociones negativas	3,19*	145
Clima de seguridad	0,40	145

** . La correlación es significativa ($p < 0,01$) (bilateral)

* . La correlación es significativa ($p < 0,05$) (bilateral)

La *figura 2* y la (tabla 4) nos muestran los resultados de pruebas T, confirman diferencias significativas entre hombres y mujeres en emociones negativas, miedo y emociones positivas.

El miedo y las emociones negativas se experimentan de manera más acentuada en las mujeres que en los hombres. Lo contrario ocurre con las emociones positivas, es decir, los hombres expresan más dichas emociones que las mujeres.

Por último, en cuanto a resultado quiero mostrar las regresiones entre las variables. Con estas se pretende examinar hasta qué punto el miedo y el clima de seguridad predicen las emociones y la satisfacción laboral, una vez controlado el sector, la edad y el género.

Tabla 5: Regresiones de miedo y clima una vez controladas edad, genero y sector. Elaboración propia

	Satisfacción		Emoc. Neg		Emoc. Pos	
	<i>Desv. error</i>	<i>B</i>	<i>Desv. error</i>	<i>B</i>	<i>Desv. error</i>	<i>B</i>
Genero	,21	-,17*	,16	,20*	,17	-,08
Edad	,01	,16	,01	-,07	,01	-,11
Grupo	,18	,11	,13	-,09	,15	,25**
Miedo	,05	,10	,04	,26**	,04	-,30**
Clima	,08	,19*	,06	-,16*	,06	,04

** . El coeficiente es significativo ($p < 0,01$) (bilateral)

* . El coeficiente es significativo ($p < 0,05$) (bilateral)

Mediante los resultados mostrados en la “tabla 5”, se observan, tres regresiones múltiples significativas, al incorporar todos los predictores (miedo ante la Covid y clima de seguridad), una vez controlado el género, la edad y el sector donde trabaja la persona. Los modelos, en general, son significativos para predecir la satisfacción laboral ($F = 4,53$; $p < 0,01$) e igual ocurre con las emociones positivas ($F = 6,17$; $p < 0,01$) y con las emociones negativas ($F = 6,40$; $p < 0,01$).

La satisfacción mantiene una relación significativa y positiva con respecto al clima de seguridad. Es decir, a mayor clima de seguridad una vez controladas las

variables del género, la edad y el sector, mayor satisfacción laboral. En cambio, no hay relación estadísticamente significativa entre miedo a la Covid-19 y satisfacción laboral.

Las emociones negativas mantienen una relación negativa y significativa con el clima de seguridad. Esta relación es también significativa con el miedo a la Covid-19, pero con signo positivo. Así, a mayor miedo a la Covid-19 y menor clima de seguridad en la organización, más emociones positivas experimentadas durante la pandemia.

Por último, en cuanto a las emociones positivas, el miedo a la Covid-19 presenta una relación negativa y significativa. Así, las personas con más miedo a la Covid-19 han experimentado menos emociones positivas durante la pandemia. No se apreciaron relaciones estadísticamente significativas con el clima de seguridad.

5. Conclusiones

A través de este estudio, he intentado indagar sobre el objetivo principal de la investigación el cual es, analizar el bienestar en el trabajo a través de las experiencias emocionales en profesionales del sector sanitario y educativo durante la pandemia.

Esta situación pandémica tan imprevisible, ha hecho pensar más aun si cabe lo importante que pueden llegar a ser las emociones y los sentimientos que uno experimenta tanto para afrontar una pandemia como para afrontar la vida en general.

Hoy en día mucha gente prioriza las emociones y los sentimientos que se pueden llegar a experimentar en su día a día para priorizar en la elección de su trabajo, es decir ese concepto tan de moda que encontramos hoy en día que es el salario emocional. Este concepto hace referencia al “conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan su sueldo tradicional con nuevas formulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy” (HC-Human Capital, 2010).

El investigar y estudiar las emociones en dos sectores los cuales, bajo mi punto de vista y las experiencias particulares que conozco son de los que más emociones experimentan diariamente, me ha hecho ver que podemos llegar a sentir y emocionarnos de manera global ejerciendo profesiones tan diferentes, debido a un fenómeno de la naturaleza.

En primer lugar y en cuanto a los resultados me remito, me gustaría destacar la alta fiabilidad que nos ha aportado el estudio llevado a cabo.

Por consiguiente y ya haciendo referencia a la segunda tabla, algo muy reseñable es la clara correlación que existe entre esas variables que sin estudio alguno diríamos que van cogidas de la mano directa como inversamente proporcionales. La lógica ha poseído estas primeras correlaciones entre variables.

En tercer lugar, me pareció muy interesante ejecutar una división en cuanto a género. Por eso, existen infinidad de referencias expuestas en el primer punto del estudio donde se relacionan el sufrimiento y la preocupación con el género femenino y la satisfacción y lo positivo con el género masculino.

Es decir, las mujeres acentúan mucho más lo malo que lo bueno y al contrario hacen los hombres. Esta investigación confirma cierta investigación previa, ya que nos muestra la tabla 3, que las mujeres en emociones negativas y miedo están por encima de los hombres y lo contrario ocurre en las emociones positivas, satisfacción y clima laboral donde encontramos una media superior en el género masculino. La expresión de las emociones tanto positivas como negativas siempre ha supuesto diferencias si hablamos de un género u otro. Esto se puede ver por ejemplo en el trabajo de Bisquerra (2010) cuando nos dice que:

“hay diferencias en la experiencia emocional y su expresión entre mujeres y hombres. Pues a éstos les resulta más difícil hablar de sus sentimientos, y, sin embargo, las mujeres suelen ser más expresivas y, por tanto, tienen una mayor tendencia a comunicar sus sentimientos a los demás”. p.63

En ese sentido podemos afirmar también lo que nos dicen Alcalá (2006), mientras que los hombres expresan emociones positivas, como calma y entusiasmo, las mujeres son quienes expresan en mayor medida las emociones negativas como ansiedad y tristeza. La división de sectores también nos ha aportado conclusiones bastante reseñables. Bajo mi punto de vista la seguridad en el trabajo en el sector sanitario debería de ser muy alta ya que está tu vida constantemente en peligro por la situación actual. Pues este clima es significativamente mayor en un centro educativo que en un centro sanitario. Con esto vemos reflejado y ligado que, en el sector sanitario, debido a un espacio no muy bien condicionado donde realizan sus labores, ha provocado percibir un mayor miedo y una floración mayor de las emociones negativas con respecto al sector educativo.

Algo muy destacable es que si intentamos relacionar los sectores con el género. Hay una imagen homogeneizada, es decir, el sector sanitario experimenta todas y cada

una de las variables igual que el género femenino y por lo contrario en el sector educativo aparecen las variables igual que en el género masculino.

Por último y haciendo referencia al tercer objetivo planteado, podemos concluir que las variables independientes, las cuales son, el miedo al contraer la Covid-19 y el clima de seguridad en cuanto a la protección de la pandemia, mantienen relaciones significativas, teniendo una vez controladas la variable de género, edad y sector. Pudiendo concluir con que a mayor miedo se tenga, más número de emociones negativas experimentaremos y menor número de emociones positivas. Por consiguiente a la otra variable independiente, la cual es el clima de seguridad, podemos concluir diciendo que cuanto mayor sea dicho clima, mayor será la satisfacción laboral y menor número de emociones negativas experimentaremos.

6. Referencias Bibliográficas

- Andresen, M. Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots*. Journal of Labor Research, 28, 714-734
- Alcalá Pérez, V. (2006). *Afectos y género*. Psicotherma, 1(18), 143-148
- Bedoya Dorado, C. y García Solarte, M. (2016). *Efectos del miedo en los trabajadores y la organización*. Estudios Gerenciales 32, 60-70.
- Bisquerra Alzina, R. (2010). *Psicopedagogía de las emociones*. Editorial: Síntesis, S.A. Madrid
- Bush, D. E., Sotres-Bayon, F., & LeDoux, J. E. (2007). Individual differences in fear: isolating fear reactivity and fear recovery phenotypes. *Journal of traumatic stress*, 20(4), 413–422
- Chóliz Montañés, M. (2005). Psicología de la emoción: el proceso emocional. Recuperado de: <https://www.uv.es/choliz/Proceso%20emocional.pdf>
- Desmet, P.M.A., Vastenburg, M.H., & Romero, N. (2016) Mood Measurement with Pick-A-Mood: Review of current methods and design of a pictorial self-report scale. *Journal of Design Research* 14(3), 241–279.
- Diener, E., Larsen, J. y Lucas, R. (2003). *Measuring positive emotions*. Washington DC: American Psychological Association.
- Dorado, C. B., y Solarte, M. G. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60-70.
- El impacto del Covid-19 en la educación. Información del Panorama de la Educación (2020)*. Recuperado de: https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/EAG2020_COVID%20Brochure%20ES.pdf
- Estrada, B., Ramsés, A., Martínez, M. e Itzel, C. (2014). *Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 19(1), 103-118.

- García Muñoz, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Recuperado de: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Meliá, J.L. y Sesé, A. (1999). *La medida del clima de seguridad y la salud laboral*. Anales de Psicología, 15(2), 269-289.
- Ministerio de Educación (2019). *Nota: Estadística del Gasto Público en Educación*. Recuperado de: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:25040449-05a0-4afc-b596-acfed1eb1630/2019-dp-nota.pdf>
- Ministerio de Sanidad. *Gasto público: millones de euros, porcentaje sobre el PIB y euros por habitante según los países de Unión Europea (UE-28)*. https://www.msbs.gob.es/estadEstudios/sanidadDatos/tablas/tabla30_1.htm
- Morales Navarro, J. (1994). *Sociedad y Bienestar: El concepto de Bienestar*. Anuario Filosófico, 27, 603-611.
- Oliver, A., Tomás, J. M., y Cheyne, A. (2005). Clima de seguridad laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 253-268.
- Piqueras Rodríguez, J. A., Ramos Linares, V., Martínez González, A. E. y Oblitas Guadalupe, L.A. (2009). *Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física*. Suma Psicológica, 16(2), 85-112.
- Price JL (1997) Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower* 18: 305–558.
- Ramos, V., Rivero, R., Piqueras, J.A. y García -López, L.J. (2006). Psiconeuroinmunología. En L.A. Oblitas (Ed.). *Psicología de la salud y enfermedades crónicas*. Bogotá: psicom Editores.
- Ranstad. *Educación: Impacto del Covid-19 en las empresas del sector y horizonte de recuperación*. Recuperado de: https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/03/42_Educacion.pdf
- Ranstad. *Actividades sanitarias: Impacto del Covid-19 en las empresas del sector y horizonte de recuperación*. Recuperado de: https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/03/43_Actividades-sanitarias.pdf
- Restrepo, P. L. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-68.
- Valero Cedeño, N. J., Vélez Cuenca, M. F., Durán Mojica, A. A. y Torres Portillo, M. (2020). *Afrontamiento del Covid-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión*. Enfermería Investiga 5(3), 63-70.
- Vecina, Jiménez., M.L. (2006). *Emociones positivas*. Papeles del Psicólogo, 27(1), 9-17.