

**Efectos derivados de la pandemia de Covid-19 sobre la  
situación laboral y el bienestar de los trabajadores**

Rocío Mancebo Navarro

Tutoras:

Gladys María Rolo González

Stephany Hess Medler

**Trabajo de Fin de  
Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de  
Recursos Humanos  
Universidad de La Laguna  
Curso Académico 2021-2022**

## ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT .....	4
1. Introducción .....	5
2. Método.....	15
2.1. <i>Participantes</i> .....	15
2.2. <i>Instrumentos</i> .....	17
2.3. <i>Procedimiento</i> .....	19
3. Resultados.....	20
4. Discusión .....	27
5. Referencias.....	30

## RESUMEN

En el presente estudio se analizan los efectos derivados de la pandemia de Covid-19 sobre la situación laboral y el bienestar de los trabajadores. Para evaluar estos efectos, se elaboró un instrumento que constaba de un cuestionario de datos sociodemográficos, laborales y situaciones derivadas de la pandemia, y las escalas de Significación Vital (Morgan y Farsides, 2008), Satisfacción con la vida (versión adaptada al español por Atienza y cols., 2000), Afectividad Positiva y Negativa (adaptación escala corta de Flores-Kanter y Medrano, 2015) y Trabajo Significativo (adaptación al español de Duarte-Lores y cols., 2021). En el estudio participaron 120 personas. Los resultados muestran que las personas desempleadas muestran menor satisfacción con la vida y significación vital, y más afecto negativo que los participantes con contratos de trabajo indefinidos. Así como, los cambios producidos en la situación laboral de los participantes presentando menor nivel de Afecto Positivo, Significación vital, Satisfacción con la vida y mayor Afecto Negativo en los participantes que si sufrieron cambios. Por último, los resultados también muestran menor Afecto Positivo y significación con el trabajo las personas que han presentado dificultades de salud derivadas de la pandemia por Covid-19.

**Palabras clave:** Covid-19, Bienestar laboral, Trabajo Significativo, Situación laboral.

## ABSTRACT

This study analyzes the effects of the Covid-19 pandemic on the employment situation and the well-being of workers. To evaluate these effects, an instrument was developed that consisted of a questionnaire of sociodemographic, occupational and situation data derived from the pandemic, and the Vital Significance scales (Morgan and Farsides, 2008), Satisfaction with life (version adapted to Spanish by Atienza et al., 2000), Positive and Negative Affectivity (short scale adaptation of Flores-Kanter and Medrano, 2015) and Significant Work (adaptation to Spanish of Duarte-Lores et al., 2021). 120 subjects participated in the study. The results show that unemployed people show less satisfaction with life and vital significance, and more negative affect than participants with indefinite employment contracts. As well as, the changes produced in the occupational situation of the participants presenting a lower level of Positive Affect, Vital Significance, Satisfaction with life and greater Negative Affect in the participants who did undergo changes. Finally, the results also show less Positive Affect and significance with work for people who have presented health difficulties derived from the Covid-19 pandemic.

**Keywords:** Covid-19, Work well-being, Meaningful work, Employment situation.

## **1. Introducción**

La pandemia derivada por el COVID-19 está suponiendo a día de hoy una crisis sin precedentes a nivel mundial y sin comparación con otras situaciones vividas anteriormente, no solo a nivel sanitario, sino a nivel económico y laboral, de la cual aún no se sabe cuándo tendrá fin y las consecuencias que podrá acarrear en un futuro (González heras, 2020).

La grave situación económica y laboral por la que atraviesa nuestro país creada por el impacto del establecimiento del Estado de Alarma, pone de manifiesto la debilidad del modelo laboral español. Así, el confinamiento de todo el país durante los meses de marzo a junio de 2020 y las restricciones posteriores asociadas al control de la pandemia de Covid-19, supuso la caída de la demanda interna, de la producción, y de la oferta nacional de las actividades denominadas “no esenciales”. Todo ello ha ocasionado el estancamiento en la creación de empleo, y la bajada del nivel de productividad del trabajo (Llorente Heras, 2020).

Según datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020), España sufrió en el segundo trimestre del año 2020 la mayor recesión técnica conocida hasta día de hoy, superando crisis pasadas. Datos confirmados por el desmesurado descenso del PIB (17,8% en los meses de abril y junio de 2020), y el descenso de la actividad económica de un 5,2% entre enero y marzo (INE, 2020).

Otro de los indicadores del impacto de la pandemia, sin duda, ha sido el aumento del paro, alcanzando la cifra total de 3.862.883 parados en el mes de junio de 2020, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE-

(2021). Esta cifra no incluye a las personas afectadas por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

A su vez, el número total de afiliados desestacionalizados a la Seguridad Social en el mes de mayo de 2021 fue de 19.065.058, aumentando la variación mensual ajustada en un 45,43% según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021).

El número de horas trabajadas también se ha visto afectado por la pandemia, disminuyendo en un 8,8% las horas de trabajo, lo que equivale a 255 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (Organización Internacional del Trabajo –OIT-, 2020). Y, en cuanto al tipo de contrato que se ha visto más afectado, ha sido el contrato temporal, que ha experimentado una caída en torno al 12%, frente a los contratos indefinidos (Arce, 2020).

La disminución del turismo, las restricciones de viaje y el impacto creado en la movilidad social, son algunas de las consecuencias que han afectado al panorama laboral en todos los sectores económicos, comunidades, empresas y organizaciones a nivel mundial (Nicola, Alsafi, Sohrabi, Kerwan, Al-Jabir, Losifidis, Agha y Agha, 2020).

Según un estudio realizado sobre el Impacto del Sars-CoV-2 en el mercado de trabajo, Llorente Heras (2020) señala que los colectivos más afectados por esta crisis sanitaria han sido: (a) los trabajadores del comercio, turismo, hostelería y construcción, (b) las mujeres trabajadoras, (c) los jóvenes, (d) los inmigrantes, (e) los trabajadores temporales y a tiempo parcial, y, (f) los trabajadores con una cualificación académica baja que no están preparados para el desarrollo telemático.

Asimismo, la crisis derivada de la pandemia está afectando a la salud de los trabajadores, debido a las modificaciones de horarios y/o ajustes de plantilla que han obligado a despedir personal o a la implantación del teletrabajo (Benavides, 2020).

Desde que se decretó el Estado de Alarma por la pandemia de Covid-19, las personas han experimentado estados de miedo, incertidumbre y ansiedad, temiendo por sus empleos, por las deudas económicas derivadas de su situación laboral, por sus carreras profesionales destruidas y, en general, por las consecuencias derivadas de una gran crisis económica a nivel mundial (Trzebinski, Cabanski y Czarnecka, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), en su estudio sobre los riesgos psicosociales desencadenados por la pandemia de Covid-19, se han agravado los problemas de salud mental en el lugar de trabajo, incrementándose la carga de trabajo, el número de horas trabajadas, y la sensación de aislamiento de los trabajadores que han realizado teletrabajo.

A nivel físico, entre las secuelas y consecuencias acarreadas por el virus SARS-CoV-2, se encuentran la afección pulmonar, afecciones musculares, neurocognitivas, psicológicas y problemas digestivos, entre otros (Molina-Molina, 2020). Y, aparte, se ha producido en muchas personas lo que se conoce como desacondicionamiento físico, síndrome que aparece en personas expuestas a un reposo prolongado, inactividad física, con conductas sedentarias, que provocan alteraciones metabólicas como diabetes, obesidad o enfermedades cardiovasculares (Mera-Yasmid, Tabares-González, Montoya-González, Muñoz Rodríguez, Monsalve-Vélez, 2020).

Además, entre las consecuencias que se han producido en el bienestar de los trabajadores, cabe señalar síntomas de ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático, angustia y estrés (Xiong, Lipsitzc, Nasric, Luic, Gillc, Phanc, Chen-Lic, Iacobuccic, Hoe, Majeedc y McIntyrea, 2020).

Caycho-Rodríguez, Barboza-Palomino y Ventura-León (2020) entre otros, han mostrado que la ansiedad derivada como consecuencia de la pandemia aumenta la depresión y disminuye el bienestar. Esto supone un deterioro significativo en la salud mental de las personas diagnosticadas con estos cuadros clínicos (Ahmed, et al., 2020; Lee, et al., 2020; Nelson, et al., 2020).

Otros estudios (p.ej., véase Sandín, Valiente, García-Escalera, Campagne, y Chorot, 2020), también, han constatado que la pandemia tiene un efecto nocivo en el bienestar emocional de las personas, ya que produce un incremento en los niveles de ansiedad, preocupación patológica, estrés y problemas relacionados con el sueño. En definitiva, la situación de pandemia por Covid-19 y las restricciones que lleva aparejadas, ha alterado y modificado de forma drástica los comportamientos de las personas en los ámbitos laboral, social y personal, afectando incluso a las formas de entender lo que hace que una vida sea significativa o tenga sentido.

Para introducir el concepto de significación vital, es muy importante definir antes otros elementos que van de la mano. Uno de ellos es el valor de la existencia, por la que Hutson (2015) interpreta que la vida tiene sentido cuando se le da importancia, tiene una finalidad y una coherencia lógica. Esto se asocia a una buena salud mental, éxito laboral y longevidad, y forma parte de nuestro bienestar. Por su parte, Reker (1981) aporta una definición más completa de la

significación vital, como un conocimiento de orden, coherencia, y propósito de la existencia de uno mismo, el logro de metas y el sentido de cumplimiento de tales metas, lo que permite que la persona perciba su vida de una forma más clara y con una dirección indudable.

Por otra parte, Steger (2009) afirma que la significación vital es intrínseca a las creencias de las personas de que sus vidas realmente tienen un significado, lo que permite al individuo hacer una valoración de sus experiencias, lograr un sentido de su propio valor, y percibir las cosas a las que dar una mayor importancia. En este sentido, la definición de significado vital se vincula a los tres elementos que la componen: propósito, significado y coherencia (Heintzelman y King, 2013; King et al., 2006; Martela y Steger, 2016).

Los resultados del estudio de Steger, Frazier, Oishi y Kaler (2006) proporcionan evidencias de que aquellas personas que tienen un mayor significado en la vida, tienden a tener menores índices de depresión y están más satisfechos con su vida, tanto personal como laboral.

Otro estudio realizado sobre la influencia de la pandemia de Covid-19 en la significación vital, la satisfacción con la vida y presunciones sobre el orden y la positividad en el mundo (Jerzy Trzebiński et al., 2020), revela que mayores niveles de vida significativa, satisfacción con la propia vida, tener fuertes creencias en el orden y emociones positivas hacia el entorno social, alivia en gran medida la ansiedad y las reacciones de pánico frente a situaciones complicadas, a la vez que correlaciona con menos pensamientos y emociones negativas, en este caso, evocadas por el peligro de la pandemia por el SARS-CoV-2.

El constructo de bienestar subjetivo viene definido por dos componentes: un componente emocional (afecto positivo y afecto negativo) y un componente cognitivo, siendo este último la satisfacción con la vida (Andrews y Withey, 1976). Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) definen la satisfacción con la vida como la evaluación globalizada que el individuo realiza de su vida. Los juicios que puede hacer una persona sobre la satisfacción con su vida, se relaciona con las comparaciones que hace sobre las circunstancias de su propia vida y lo que considera apropiado para estar satisfecha.

En la misma línea, Diener, Wolsic y Fujita (1995) definen la satisfacción con la vida como la valoración de la propia vida en función de los objetivos, expectativas e intereses del individuo. Mientras que Shin y Johnson (1978) definen la satisfacción con la vida como una evaluación global de la calidad de vida de una persona de acuerdo con los criterios elegidos. Como resumen de las definiciones anteriores, y siguiendo a Veenhoven (1996), se puede afirmar que la satisfacción con la vida es un concepto que se relaciona con la percepción positiva con la que la persona evalúa su calidad de vida en conjunto.

Un estudio realizado en población turca sobre el miedo, el bienestar y la satisfacción con la vida en relación con la pandemia de Covid-19, revela que un aumento de la percepción de miedo por la situación vivida por la pandemia, disminuye moderadamente la satisfacción con la vida (Özmen, Özkan, Özer y Yanardağ, 2021).

En cuanto al componente afectivo del bienestar subjetivo, cabe señalar, de manera genérica, que implica experimentar afecto positivo y evadir el afecto negativo, así como las evaluaciones subjetivas de la vida (Kahneman, Diener y

Schwarz, 1999). En esta línea, García (2002) define el bienestar subjetivo como el juicio global que realiza un individuo de cómo valora su estado de ánimo a través de elementos cognitivos y afectivos. Teniendo en cuenta, también, los logros alcanzados por la persona junto con las expectativas y retos que se plantea a lo largo de su vida. El autor admite que, si un individuo experimenta situaciones agradables o experiencias satisfactorias, su vida será percibida como más placentera. Por el contrario, si el individuo percibe su vida de una manera negativa, el nivel de bienestar disminuirá.

Los cambios en el entorno laboral suelen desarrollar sentimientos de incertidumbre o preocupaciones sobre la permanencia en el puesto de trabajo (Bordia, Hobman, Jones, Gallois y Callan, 2004). Estos cambios producen inseguridad laboral, que se relaciona con emociones negativas y pensamientos que pueden dificultar el rendimiento en las tareas asignadas (Schreurs, van Emmerik, Günter, y Germeys, 2012). Por ello, existen numerosas relaciones entre la inseguridad laboral, como factor de estrés, y su efecto negativo sobre el bienestar y la salud psicológica (Cheng y Chan, 2008).

Mäder y Niessen (2017) muestran en su estudio que un aumento de la inseguridad laboral está vinculado a un aumento del afecto negativo en el trabajo, influyendo en el rendimiento laboral.

El tiempo dedicado a las actividades laborales y las experiencias que se viven en el ámbito laboral, hacen que el trabajo tenga un papel fundamental en la vida de las personas, con efecto positivo o negativo sobre su bienestar. Los individuos esperan de su trabajo un sentido de propósito o significado, experimentar sentimientos de crecimiento, de satisfacción y felicidad. Es decir,

que el trabajo aporte sensación de que la vida de la persona es significativa (Ward y King, 2017).

Hackman y Oldham (1975) definieron el trabajo significativo como un concepto unidimensional que engloba la percepción de los trabajadores de su puesto de trabajo, viéndolo como importante, valioso o que vale la pena. Más recientemente, Steger, Dick y Duffy (2012) indican que la definición de trabajo significativo engloba tres elementos: (1) que la persona crea que ha encontrado una carrera significativa, acorde con su propósito de vida, (2) sentir que su trabajo contribuye al crecimiento personal, y (3) creer que su trabajo colabora con un propósito mayor.

El trabajo significativo también ha sido definido como un concepto multidimensional. En esta línea, autores como Lips-Wiersma y Wright (2012) entienden el concepto de trabajo significativo en relación con aspectos como la autorrealización, la manifestación de lo mejor de uno mismo y la orientación a la unificación con los demás, como criterios clave para generar experiencias valiosas a nivel laboral. Por ello, el concepto de trabajo significativo está estrechamente vinculado con la percepción positiva del trabajo, así como, con el compromiso e implicación que conlleva (Fairlie, 2011). Asociando, de esta forma, el percibir el trabajo como significativo con una mayor satisfacción laboral (Steger et al., 2012).

Estudios como el realizado por Ward y King (2017) muestran que las personas que se encuentran en situación de empleo activa, experimentan mayor bienestar psicológico que las personas que se encuentran en situación de desempleo. Por ello, se destaca la importancia del trabajo y de tener un empleo

para un funcionamiento psicológico positivo (Clark y Oswald, 1994). De igual modo, las personas que perciben su trabajo como significativo presentan más satisfacción con su vida profesional y más satisfacción vital (Duarte-Lores, Rolo-González, Suárez y Chinea-Montesdeoca, 2021).

En este sentido, el desempleo sirve como variable predictora de que no tener trabajo afecta negativamente al bienestar del individuo (Ward y King, 2017). Las personas que tienen empleo, tienen menos probabilidades de presentar trastornos como depresión o ansiedad, y mayor probabilidad de experimentar felicidad y satisfacción con la vida (McKee-Ryan, Song, Wanberg y Kinicki, 2005). Mientras que, por el contrario, se observa que las personas que se enfrentan a situaciones laboralmente adversas, como la pérdida del empleo, experimentan una gran influencia negativa sobre su bienestar (Clark, Diener, Georgellis y Lucas, 2008).

El presente trabajo de fin de máster plantea evaluar los efectos derivados de la pandemia de Covid-19 sobre la situación laboral y el bienestar de los trabajadores. Específicamente, el objetivo general del estudio consiste en evaluar la relación entre el bienestar personal, definido a partir de las variables Significación vital, Satisfacción con la vida, Afecto Positivo y Negativo, y Trabajo significativo, con las consecuencias socio-laborales derivadas de la pandemia de Covid-19.

Entre los objetivos específicos e hipótesis planteadas en el estudio cabe señalar:

**Objetivo 1:** Analizar las diferencias existentes entre los participantes en el estudio en función de la situación laboral, es decir, en situación activa de

empleo, de desempleo o ERTE, el tiempo de permanencia en la misma, y las variables de bienestar.

*Hipótesis 1a:* los participantes en el estudio que están en situación de desempleo presentarán puntuaciones más bajas en satisfacción con la vida y vida significativa que los trabajadores.

*Hipótesis 1b:* las personas en situación de desempleo presentarán más afecto negativo que las personas que tienen contrato indefinido.

*Hipótesis 1c:* las personas con empleo percibirán mayor significación del trabajo que las personas desempleadas.

**Objetivo 2:** Analizar los cambios en la situación laboral producida por la pandemia de Covid-19 en relación con las variables de bienestar.

*Hipótesis 2:* las personas que han sufrido cambios en su situación laboral durante la pandemia por Covid-19 presentarán puntuaciones más bajas en las variables de bienestar.

**Objetivo 3:** Evaluar las dificultades derivadas de la pandemia por Covid-19, tanto laborales como de salud, en relación con las variables de bienestar.

*Hipótesis 3:* Independientemente de la situación laboral de los participantes, las dificultades de salud derivadas de la pandemia han generado menor satisfacción con la vida, menor significación vital y menor afecto positivo.

## 2. Método

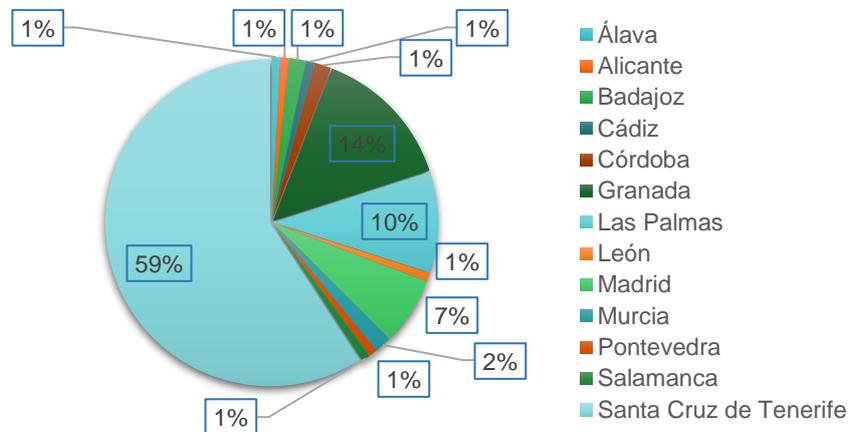
### 2.1. Participantes

En esta investigación participaron 120 personas, 58,3% hombres y 41,7% mujeres. La media de edad de los participantes fue de 31,7 años ( $Dt=8,60$ ), con edades comprendidas entre los 18 y los 68 años.

En cuanto al lugar de residencia, el mayor porcentaje vivía en Canarias (un 59,17% corresponde a la provincia de Santa Cruz de Tenerife y un 10% corresponde a la provincia de Las Palmas de Gran Canaria, formando en su conjunto un porcentaje de 69,17%). El porcentaje restante (30,83%) corresponde a otras provincias españolas representadas en la Figura 1.

**Figura 1**

*Porcentajes de los participantes en función de la provincia de residencia*

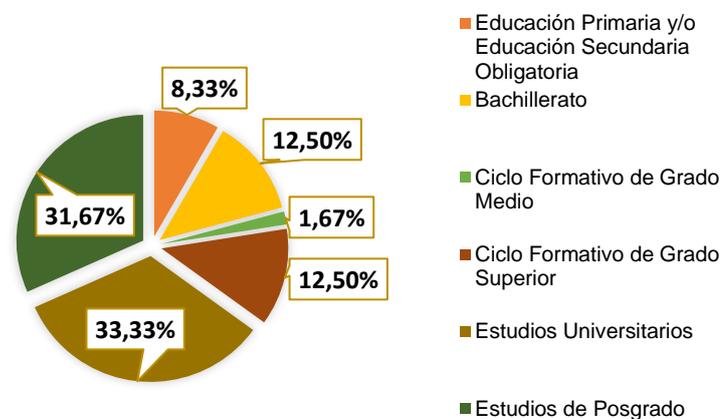


Respecto al estado civil, la encuesta indica que el porcentaje más alto corresponde a personas solteras (61,67%), seguido de un 21,67% de personas que conviven en pareja. El resto de porcentajes corresponde a personas casadas y divorciadas (14,17% y 2,50%, respectivamente).

Seguidamente, en cuanto al nivel de estudios, el 22,5% de los encuestados tenía un nivel de educación primaria, secundaria obligatoria (ESO), bachillerato o ciclo formativo de Grado Medio. Con estudios de ciclo de Grado Superior se encontraba un porcentaje de 12,5%, para estudios universitarios era de 33,3% y, finalmente, el 31,7% restante tenía estudios de posgrado (Figura 2).

**Figura 2**

*Porcentajes de los participantes en función del nivel educativo*



En relación a la situación laboral de los encuestados, el 50% de los participantes contaba con contrato indefinido (incluyendo funcionarios), seguido del 30% perteneciente a contratos no indefinidos, como, por ejemplo, el contrato por obra y servicio o contratos temporales. Finalmente, los porcentajes más bajos correspondían a las personas que se encontraban en desempleo o en situación de ERTE (13% y 7%, respectivamente) (ver Tabla 1).

**Tabla 1***Situación laboral de los participantes*

Situación laboral	N	Porcentaje
Desempleo	15	12,7%
No Indefinido	35	29,7%
Indefinido	59	50%
ERTE	9	7,6%

En cuanto a la antigüedad en la situación de desempleo, el 73,3% de los participantes estaba desempleado antes de la pandemia, y el 26,7% restante perdió su trabajo como consecuencia de la pandemia de Covid-19.

En los ingresos familiares, los porcentajes se dividieron en (a) ingresos de menos de 1.000 a 1.500 euros (44,8%), (b) ingresos entre 1.501 y 2.500 euros (31,4%), y (c) ingresos de más de 3.000 euros (23,8%).

En lo que respecta a las dificultades que los participantes han debido afrontar como consecuencia de la pandemia, en el grupo de personas con empleo, los participantes manifestaron padecer: (a) sobrecarga de trabajo (43,8%), (b) problemas físicos y mentales (30,47%), (c) problemas económicos (20,95%), (d) ansiedad (1,9%) y estrés (1%). Para el grupo de las personas en situación de desempleo, las dificultades derivadas de la pandemia fueron la dificultad de búsqueda de empleo (86,66%), y ansiedad, aumento de estrés u otras preocupaciones (73,33%).

## **2.2. Instrumentos**

Se elaboró un Instrumento que comprendía las siguientes escalas:

***Cuestionario de datos sociodemográficos, laborales y situaciones derivadas de la pandemia de Covid-19.*** El cuestionario elaborado para este estudio estaba compuesto por 37 ítems divididos en tres secciones: (A) *Sección de datos demográficos* que comprende 7 ítems sobre edad, género, provincia de residencia, nivel de estudios, estado civil, número de personas que conviven en el hogar familiar, etc. (B) *Sección sobre situación laboral*, dividida en dos partes, (1) para personas en situación activa de empleo que cuenta con 12 ítems sobre puesto de trabajo desempeñado, sector laboral, antigüedad en el puesto, tipo de jornada e ingresos mensuales, entre otras. Y (2) para personas en situación de desempleo con 5 ítems sobre la duración de la situación de desempleo, pérdida de empleo debida a la pandemia, ingresos familiares, etc. Y (C) *Sección sobre afrontamiento de la pandemia*, que incluye cuestiones sobre cambios en los ingresos, solicitud de ayudas públicas, ayuda de familiares y/o amigos, problemas físicos o de salud mental, etc.

***Escala de Vida Significativa - Meaningful Life Measure (MLM)***, desarrollada por Morgan y Farsides (2008). Para el presente estudio se ha utilizado la versión reducida de la escala MLM de Morgan y Robinson (2013), en la versión al español realizada por Hernández-Hernández (2016), que cuenta con 10 ítems, con una escala de respuesta de tipo Likert de 1 a 7 (siendo 1= totalmente en desacuerdo y 7= totalmente de acuerdo). Incluye ítems como “Realmente valoro mi vida” o “Hasta ahora, me gusta lo que he conseguido”. La fiabilidad de esta escala es de 0,90.

***Escala de Satisfacción con la Vida***, desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). Para el presente estudio se ha utilizado la versión

adaptada al español por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000). Consta de 5 ítems, con escala de respuesta tipo Likert de siete puntos, desde 1= totalmente en desacuerdo a 7= totalmente de acuerdo. Incluye ítems como “Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada” o “Las condiciones de mi vida son excelentes”. La fiabilidad de esta escala es de 0,84.

***Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS)*** desarrollada por Watson, Clark y Tellegen (1988). Para el presente estudio, se ha utilizado la adaptación corta de Flores-Kanter y Medrano (2015), que consta de 10 ítems, 5 adjetivos de afecto positivo y 5 adjetivos de afecto negativo, con una escala de respuesta de tipo Likert de 1 a 5, donde 1= muy poco o nada y 5=extremadamente. Incluye ítems como “Interesado/a” o “Temeroso/a”. La fiabilidad de esta escala es de 0,82 para Afecto Positivo y 0,83 para Afecto Negativo.

***Escala de Trabajo Significativo (Work and Meaning Inventory, WAMI)*** desarrollada por Steger, Dik y Duffy (2012). Se ha utilizado la adaptación al español de Duarte-Lores, Rolo-González, Suárez y China-Montesdeoca (2021). Consta de 10 ítems con una escala de respuesta de tipo Likert de 7 puntos, siendo 1=Totalmente en desacuerdo y 7=Totalmente de acuerdo. Incluye ítems como “Mi trabajo me ayuda a comprenderme mejor” o “El trabajo que hago tiene un propósito mayor”. La fiabilidad de esta escala es de 0,92.

### **2.3. Procedimiento**

Para el proceso de recogida de datos, se confeccionó el Instrumento, con las escalas anteriormente descritas, en la plataforma Google Forms. El proceso

de recogida de datos se realizó de forma online desde el día 19 de abril hasta el día 20 de junio de 2021. El cuestionario fue difundido mediante un mensaje a través de diferentes redes sociales (WhatsApp, Facebook e Instagram), que incluía una introducción explicando el motivo de realización del cuestionario, el tiempo aproximado de realización (15 minutos), el agradecimiento por la colaboración y difusión a conocidos, y el enlace directo a la plataforma para poder cumplimentar el cuestionario.

Todas las respuestas quedaron registradas de manera online en Google Forms, y una vez obtenidas las respuestas, se extrajo la base de datos y se realizó la depuración de los datos recogidos con el programa Excel 2021 (Microsoft 10). Posteriormente, se realizó el análisis de datos con los programas Jamovi versión 2.2.5 y SPSS versión 26 (IBM, 2019).

### 3. Resultados

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada una de las variables dependientes del estudio, junto con el índice de fiabilidad de las escalas utilizadas (ver Tabla 2).

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos y Alfa de Cronbach por escala*

	<i>M</i>	<i>Dt</i>	Mín.	Máx.	$\alpha$
Significación Vital	5,58	0,782	3,6	7	0,793
Satisfacción con la vida	4,77	1,179	1,4	7	0,863
Afecto Positivo	3,60	0,722	1	5	0,739
Afecto Negativo	2,53	0,839	1	4,6	0,786
Trabajo Significativo	4,58	1,221	1,5	6,5	0,876

En general, las medias tienden a ser elevadas, teniendo en cuenta que el punto medio de las escalas de respuesta es 4. Destacan la Significación Vital ( $M=5,58$ ;  $DT=0,782$ ) y el Trabajo Significativo ( $M=4,58$ ;  $DT=1,221$ ). Por el contrario, la variable que presenta la media más baja es Afecto Negativo ( $M=2,53$ ;  $DT=0,839$ ). También se puede observar que todas las escalas obtuvieron unos índices de fiabilidad adecuados, mayores a 0,7.

En segundo lugar, se realizó una matriz de correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables Significación vital, Satisfacción con la vida, Afecto Positivo, Afecto Negativo y Trabajo Significativo. Se obtuvo correlaciones (ver tabla 3) significativas y positivas entre Significación Vital y las variables Satisfacción con la vida ( $r=,705$ ;  $p<,01$ ), Afecto Positivo ( $r=,474$ ;  $p<,01$ ) y Trabajo Significativo ( $r=,551$ ;  $p<,01$ ). Por el contrario, se encontró una correlación significativa y negativa entre Significación Vital y Afecto Negativo ( $r=-,306$ ;  $p<,01$ ).

La Satisfacción con la vida, además, correlacionó de manera significativa y positivamente con Afecto Positivo ( $r=,386$ ;  $p<,01$ ) y con Trabajo Significativo ( $r=,471$ ;  $p<,01$ ). Y con el Afecto Negativo correlacionó de manera negativa ( $r=-,190$ ;  $p<,05$ ).

Por último, el Afecto Positivo, además, correlacionó de manera significativa y positiva con Trabajo Significativo ( $r=,322$ ;  $p<,01$ ) y de manera negativa con Afecto Negativo ( $r=-,182$ ;  $p<,05$ ).

**Tabla 3***Correlaciones bivariadas de Pearson*

	Significación Vital	Satisfacción con la vida	Afecto Positivo	Afecto Negativo	Trabajo Significativo
Significación vital	-	,705**	,474**	-,306**	,551**
Satisfacción con la vida		-	,386**	-,190*	,471**
Afecto Positivo			-	-,182*	,322**
Afecto Negativo				-	,102
Trabajo Significativo					-

\* p < .05, \*\* p < .01

Respecto al **objetivo 1** en el que se planteaba *analizar las diferencias existentes entre los participantes en el estudio en función de la situación laboral, es decir, en situación activa de empleo, o de desempleo o ERTE, y el tiempo de permanencia en la misma, y las variables de bienestar*, se realizaron análisis de varianza univariado para responder a las diferentes hipótesis planteadas. Para este análisis los participantes fueron divididos en cuatro grupos: contrato indefinido (n=59), contrato temporal (n=35), desempleo (n=15) y ERTE (n=9).

En lo que respecta a la *hipótesis 1a*: los participantes en el estudio que están en situación de desempleo presentarán puntuaciones más bajas en satisfacción con la vida y vida significativa que los trabajadores, se encontraron diferencias significativas en Satisfacción con la vida ( $F_{(3,114)} = 3,678$ ;  $p = ,014$ ;  $\eta^2 = ,088$ ) y Significación vital ( $F_{(3,114)} = 3,705$ ;  $p = ,014$ ;  $\eta^2 = ,089$ ). El análisis post hoc muestra diferencias en Satisfacción con la vida solamente entre el grupo de desempleados ( $M = 4,133$ ;  $DT = 1,1776$ ) frente a los trabajadores con contrato

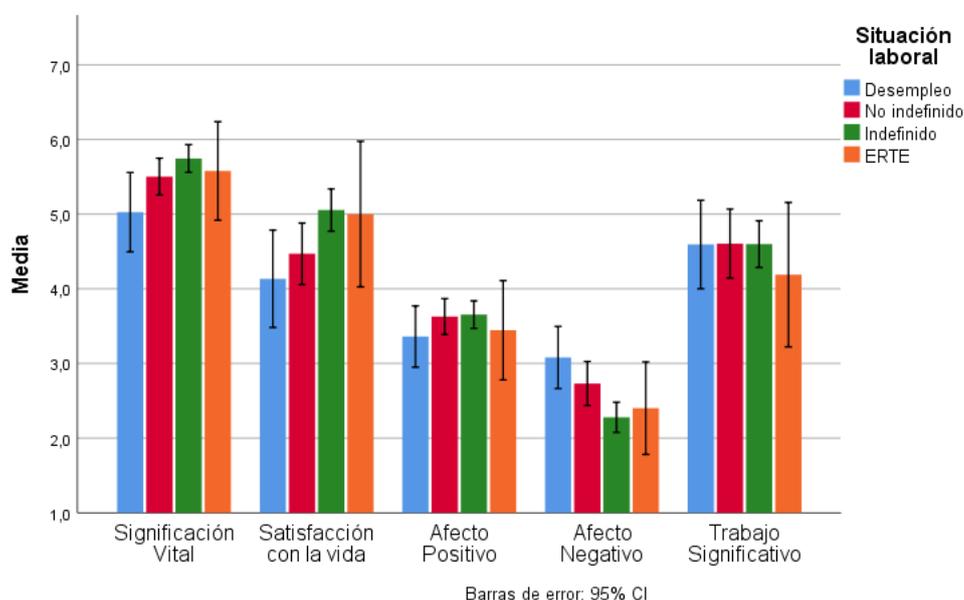
indefinido ( $M=5,054$ ;  $DT=1,0865$ ). Asimismo, en Significación vital solamente se diferencia el grupo de desempleados ( $M=5,027$ ;  $DT=0,9595$ ) frente a las personas con contrato indefinido ( $M=5,746$ ;  $DT=0,7128$ ). Por lo tanto, se acepta la Hipótesis 1a, los desempleados muestran una satisfacción con la vida y significación vital menor que los participantes con contratos de trabajo indefinidos.

Para la *hipótesis 1b*: las personas en situación de desempleo presentarán más afecto negativo que las personas que tienen contrato indefinido, se encontraron diferencias significativas en Afecto Negativo ( $F_{(3,114)} = 5,133$ ;  $p = ,002$ ;  $\eta^2 = ,119$ ). El análisis post hoc realizado confirmó diferencias significativas en Afecto Negativo a favor de los participantes desempleados ( $M=3,080$ ;  $DT=0,7514$ ) frente a los trabajadores con contrato indefinido que presentaron menor afecto negativo ( $M=2,278$ ;  $DT=0,7746$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis 1b.

Para la *hipótesis 1c*: las personas con empleo percibirán mayor significación del trabajo que las personas desempleadas, no se encontraron diferencias significativas en Trabajo Significativo ( $F_{(3,114)} = 0,308$ ;  $p = 0,820$ ;  $\eta^2 = ,008$ ). Por lo tanto, esta hipótesis se rechazó debido a que las personas con empleo no perciben mayor significación en el trabajo que las personas desempleadas. Los resultados de estas tres primeras hipótesis se representan en la Figura 3.

**Figura 3**

*Diferencias en las variables dependientes en función de la situación laboral actual.*



En relación con el **objetivo 2** que consistía en *Analizar los cambios producidos en la situación laboral como consecuencia de la pandemia de Covid-19 en relación con las variables de bienestar*, se realizó un análisis de varianza de una vía para responder a la *hipótesis 2*: las personas que han sufrido cambios en la situación laboral durante la pandemia por Covid-19 presentarán puntuaciones más bajas en bienestar. Se dividió a los participantes en función de si habían sufrido cambios en su situación laboral debido a la pandemia por Covid-19 (n=34) o no habían sufrido cambios (n=86).

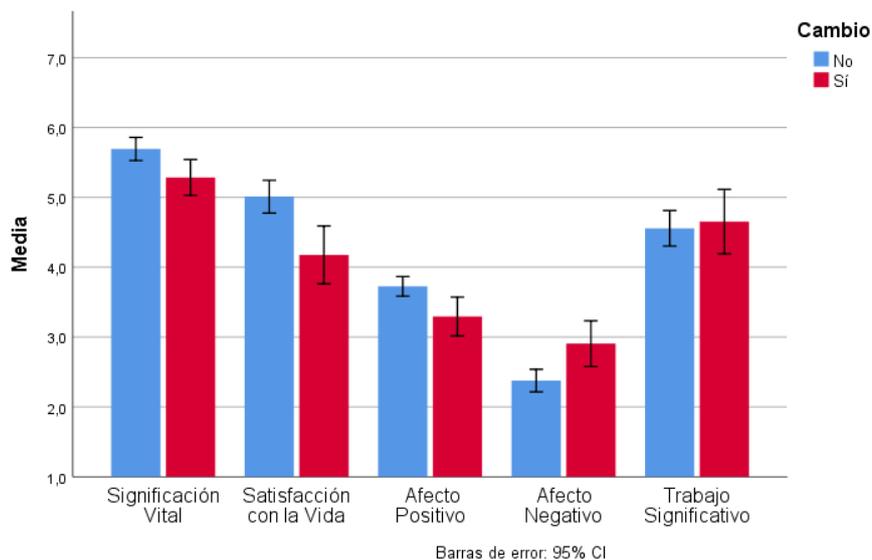
Para esta hipótesis se encontraron diferencias significativas en Afecto Positivo ( $F_{(1,118)} = 9,315$ ;  $p = ,003$ ;  $\eta^2 = ,073$ ), Afecto Negativo ( $F_{(1,118)} = 10,453$ ;  $p = ,002$ ;  $\eta^2 = ,081$ ), Significación Vital ( $F_{(1,118)} = 6,960$ ;  $p < ,009$ ;  $\eta^2 = ,056$ ) y Satisfacción con la vida ( $F_{(1,118)} = 13,405$ ;  $p < ,001$ ;  $\eta^2 = ,102$ ). Sin embargo, no se

encontraron diferencias significativas en Trabajo Significativo ( $F(1,118) = 149$ ;  $p = 0,7$ ;  $\eta^2 = 0,001$ ).

Por lo tanto, los participantes que sufrieron cambios en su situación laboral como consecuencia de la pandemia presentaron menor nivel de Afecto Positivo, Significación Vital, Satisfacción con la vida y mayor Afecto Negativo. Por el contrario, como se mencionó anteriormente, no se encontraron diferencias en Trabajo Significativo para estos grupos. En consecuencia, se acepta la *hipótesis 2a* de forma parcial (ver figura 4).

**Figura 4**

*Diferencias entre las variables dependientes en función de haber sufrido cambios en la situación laboral debido al Covid-19*



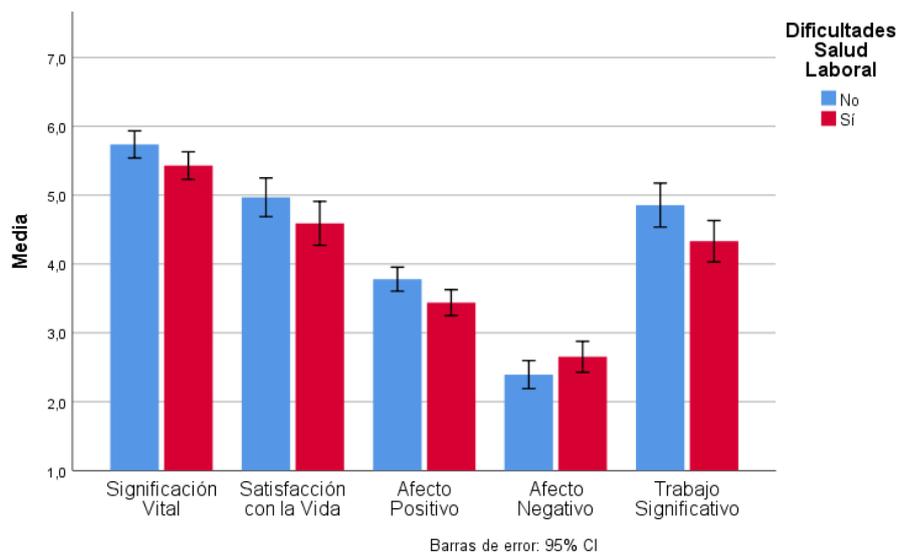
Por último, respecto al **objetivo 3** que consistía en *Evaluar las dificultades de salud derivadas de la pandemia por Covid-19 en relación con las variables de bienestar*, se realizó un análisis univariado de varianza con el fin de contrastar la *hipótesis 3*: Independientemente de la situación laboral de los participantes, las dificultades de salud derivadas de la pandemia han generado menor satisfacción

con la vida, se percibe menor significación vital y menor afecto positivo. Se dividió a los participantes en función de si habían sufrido dificultades de salud laboral debido a la pandemia por Covid-19 (n=62) o no habían sufrido dificultades (n=58).

Para esta hipótesis se encontraron diferencias significativas en Trabajo Significativo ( $F(1,118) = 5,747; p = 0,018; \eta^2 = 0,046$ ) y Afecto Positivo ( $F(1,118) = 7,010; p = 0,009; \eta^2 = 0,056$ ). Por el contrario, no se encontraron diferencias significativas en Afecto Negativo ( $F(1,118) = 2,888; p = 0,092; \eta^2 = 0,024$ ), Satisfacción con la vida ( $F(1,118) = 3,141; p = 0,079; \eta^2 = 0,026$ ) y Significación Vital ( $F(1,118) = 4,773; p = 0,031; \eta^2 = 0,039$ ). Por lo tanto, las personas que han presentado dificultades de salud derivadas de la pandemia por Covid-19 han presentado menor afecto positivo y significación con el trabajo. En consecuencia, se acepta la Hipótesis 3 de manera parcial.

**Figura 5**

*Diferencias en las variables dependientes en función de haber sufrido dificultades de salud laboral debido al Covid-19*



#### **4. Discusión**

El objetivo principal de esta investigación era evaluar la relación entre el bienestar personal, definido a partir de las variables Significación Vital, Satisfacción con la vida, Afecto Positivo y Negativo y, Trabajo Significativo, con las consecuencias socio-laborales derivadas de la pandemia de Covid-19. Cabe resaltar que la consistencia interna de todas las escalas utilizadas fue alta, por lo tanto, fiables para medir las variables de estudio propuestas.

En relación con el primer objetivo específico que pretendía analizar las diferencias existentes entre los participantes en función de la situación laboral (situación activa de empleo, de desempleo o ERTE), y las variables de bienestar, los resultados obtenidos muestran que la situación laboral está estrechamente relacionada con el bienestar que perciben los participantes y, permite diferenciar entre las situaciones de desempleo o la situación laboral activa con contrato indefinido. Los resultados van en consonancia con los planteados por Ward y King (2017), en el sentido de que la situación laboral de desempleo funciona como variable predictora, de forma que no tener empleo afecta de manera negativa al bienestar del individuo, y que la inseguridad laboral puede aumentar el afecto negativo (Mader y Niessen, 2017) y afectar a la salud psicológica (Cheng y Chan, 2008).

En relación a la situación laboral de los participantes, los resultados obtenidos en el presente estudio indican que las personas con contrato indefinido perciben mayor satisfacción con la vida y significación vital que los desempleados. Estos resultados van en línea con las afirmaciones de autores como McKee-Ryan, Song, Wanberg y Kinicki (2005) quienes señalan que las

personas que se encuentran empleadas, tienden a experimentar mayor satisfacción con la vida y menos probabilidades de presentar trastornos como depresión o ansiedad. Por el contrario, no se encontraron diferencias significativas entre el tipo de contrato y la percepción del trabajo como significativo, por lo que se rechazó una de las hipótesis planteadas debido a que las personas con empleo no perciben mayor significación en el trabajo que las personas desempleadas.

Respecto a si los cambios en la situación laboral debidos a la pandemia de Covid-19 han afectado a la percepción del bienestar, los resultados obtenidos concuerdan con los resultados de Clark, Diener, Georgellis y Lucas (2008) que mostraron que enfrentarse a situaciones laborales adversas, como puede ser la pérdida de trabajo, influye negativamente sobre el bienestar del individuo. Por lo tanto, los resultados obtenidos permiten afirmar que las personas que han sufrido cambios en su situación laboral perciben su bienestar de forma más negativa. Por ello, autores como Clark y Oswald (1994) hacen hincapié en la importancia del trabajo para el funcionamiento psicológico positivo.

Respecto al último objetivo del estudio que planteaba evaluar las dificultades de salud derivadas de la pandemia en relación con las variables de bienestar, los resultados muestran que las personas que han sufrido problemas de salud, tanto a nivel físico como mental, como consecuencia de la Covid-19 presentan menor afecto positivo y niveles más bajos de percepción del trabajo como significativo. Estos resultados van en línea con estudios que corroboran que entre las consecuencias causadas por el Covid-19, se encuentran síntomas de ansiedad, depresión o estrés postraumático, entre otros (Xiong et al., 2020).

Así también, los resultados obtenidos van en consonancia con estudios como el de Caycho-Rodríguez, Barboza-Palomino y Ventura-León (2020) o el de Sandín y cols. (2020), que muestran el efecto nocivo de la pandemia sobre el bienestar de las personas, aumentando los niveles de depresión y ansiedad.

Entre las principales limitaciones de este estudio cabe destacar el tamaño y la homogeneidad de la muestra, en el sentido de no contar con un número representativo de personas de las diferentes situaciones laborales analizadas como ha sido el caso, por ejemplo, del pequeño número de participantes en situación de ERTE.

De cara a líneas futuras de investigación, sería interesante replicar este estudio solo con el colectivo de personas desempleadas, y poder analizar detalladamente como afecta esta situación laboral y el tiempo en situación de desempleo al bienestar personal en general y, en particular, en situaciones críticas e inciertas como ha ocurrido durante la pandemia por Covid-19.

## 5. Referencias

- Ahmed, O., Faisal, R. A., Sharker, T., Lee, S. A., y Jobe, M. C. (2020). Adaptation of the Bangla Version of the COVID-19 Anxiety Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20, 284-295. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00357-2>
- Andrews, F. M., y Withey, S. B. (1976). Social Indicators of well-being. American's perceptions of life quality. Nueva York: Plenum Press.
- Arce, O. (8 de julio de 2020). *El impacto de la crisis del COVID-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*. Grupo de trabajo "El trabajador del futuro: Conectado, Versátil y Seguro" [Intervención pública]. Dirección General de Economía y Estadística. Madrid. Recuperado de <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/arce080720.pdf>
- Benavides, F. G. (2020). La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(2), 154-158. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.02.02>
- Bordia, P., Hobman, E., Jones, E., Gallois, C. y Callan, V.J. (2004). Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 507-532. <https://doi.org/10.1023/B:JOBU.0000028449.99127.f7>
- Caycho-Rodríguez, T., Barboza-Palomino, M., Ventura-León, J., Carbajal-León, C., Noé-Grijalva, M., Gallegos, M., Reyes-Bossio, M. y Vivanco-Vidal, A., (2020). Traducción al español y validación de una medida breve de ansiedad por el COVID-19 en estudiantes de ciencias de la salud. *Ansiedad y Estrés*, 26(2-3), 174-180. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.08.001>
- Cheng, G.L. y Chan, D.S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Clark, A.E., Diener, E., Georgellis, Y. y Lucas, R.E. (2008). Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis. *The Economic Journal*, 118(529), 222-243. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02150.x>

- Clark, A.E. y Oswald, A.J. (1994). Unhappiness and Unemployment. The *Economic Journal*, 104(424), 648-659. <https://doi.org/10.2307/2234639>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Wolsic, B. y Fujita, F. (1995). Physical attractiveness and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 120-129. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.120>
- Duarte-Lores, Rolo-González, G., Suárez, E. y China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 40(12). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Fairlie, P. (2011). *Meaningful Work: A Sleeping Giant in the Context of Other Work Characteristics, Work Engagement, and Other Employee Outcomes*. [Comunicación]. 118<sup>th</sup> Annual Convention of the American Psychological Association, San Diego, CA. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/266464956\\_Meaningful\\_Work\\_A\\_Sleeping\\_Giant\\_in\\_the\\_Context\\_of\\_Other\\_Work\\_Characteristics\\_Work\\_Engagement\\_and\\_Other\\_Employee\\_Outcomes](https://www.researchgate.net/publication/266464956_Meaningful_Work_A_Sleeping_Giant_in_the_Context_of_Other_Work_Characteristics_Work_Engagement_and_Other_Employee_Outcomes)
- García, M. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: un análisis conceptual. *Revista Digital*, 8(48), 652-660.
- González-Rabanal, M. C. (15 de octubre de 2020). *El impacto de la crisis económica derivada de la COVID-19 en los modelos de trabajo. Retos y reformas pendientes*. [Comunicación] Conferencia Internacional “70 años del primer código laboral de Rumania”. Departamento de Economía Aplicada y Gestión Pública. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

- Heintzelman, S. J. y King, L. A. (2013). On knowing more than we can tell: Intuitive processes and the experience of meaning. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 471-482. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830758>
- Hernández-Hernández, M. (2016). *Vida significativa y recursos personales y sociales*. Tesis Doctoral inédita. Universidad de La Laguna.
- Hutson, M. (2015). La rutina sienta bien. *Investigación y Ciencia: Mente y cerebro*, 74, 8-9.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2020). *Información estadística para el análisis del impacto de la crisis COVID-19*. Recuperado el 9 de noviembre en [https://www.ine.es/covid/covid\\_economia.htm](https://www.ine.es/covid/covid_economia.htm)
- Kahneman, D., Diener, E. y Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- King, L.A., Hicks, J.A., Krull, J.L. y Del-Gaiso, A.K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 179-196. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.179>
- Lee, S. A., Mathis, A. A., Jobe, M. C. y Pappalardo, E. A. (2020). Clinically significant fear and anxiety of COVID-19: a psychometric examination of the Coronavirus Anxiety Scale. *Psychiatry Research*, 290, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113112>
- Lips-Wiersma, M. y Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685. <https://doi.org/10.1177%2F1059601112461578>
- Llorente-Heras, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. [Documentos de Trabajo 02/2020]. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES). Repositorio Institucional de la Universidad de Alcalá. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10486/691084>
- Mäder, I.A. y Niessen, C. (2017). Nonlinear associations between job insecurity and adaptative performance: The mediating role of negative affect and negative work reflection. *Human Performance*, 30(5), 231-253. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1364243>

- Martela, F. y Steger, M.F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., y Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Mera-Yasmid, A., Tabares-González E, Montoya-González S., Muñoz-Rodríguez D.I. y Monsalve-Vélez, F. (2020). Recomendaciones prácticas para evitar el descondicionamiento físico durante el confinamiento por la pandemia asociada a COVID-19. *Universidad y Salud*, 22(2), 166-177. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.188>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Afiliación a la Seguridad Social Mayo 2021. Gobierno de España. Recuperado de [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documentos/2021/020621-PPT\\_afiliacion\\_mayo21.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documentos/2021/020621-PPT_afiliacion_mayo21.pdf)
- Molina-Molina, M. (2020). Secuelas y consecuencias de la COVID-19. *Medicina respiratoria*, 13(2), 71-77.
- Nelson, B. W., Pettitt, A., Flannery, J. E. y Allen, N. B. (2020). Rapid Assessment of Psychological and Epidemiological Predictors of COVID-19 Concern, Financial Strain, and Health-Related Behavior Change in a Large Online Sample. *Public Library of Science ONE*, 15(11), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241990>
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M. y Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.04.018>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. *COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis*. 2020. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS\\_740877/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--it/index.htm)
- Özmen, S., Özkan, O., Özer, O. y Zubaroğlu-Yanardağ M. (2021). Investigation of COVID-19 Fear, Well-Being and Life Satisfaction in Turkish Society. *Social Work*

in *Public Health*, 36(2), 164-177.

<https://doi.org/10.1080/19371918.2021.1877589>

Reker, G. T., & Peacock, E. J. (1981). The Life Attitude Profile (LAP): A multidimensional instrument for assessing attitudes toward life. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 13(3), 264–273. <https://doi.org/10.1037/h0081178>

Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., Campagne, D. M. y Chorot, P. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic: Negative and positive effects in Spanish population during the mandatory national quarantine. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology*, 25(1), 1-21. <https://doi.org/10.5944/rppc.28107>

Schreurs, B.J., Van Emmerik, I., Günter, H. y Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>

Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Datos Nacionales de Paro registrado Octubre 2021*. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/paro.html>

Shin, D. C., y Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00352944>

Steger, M.F., Frazier, P., Oishi, S. y Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

Steger, M.F., Dick, B.J. y Duffy, R.D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177%2F1069072711436160>

Steger, M. F. (2009). Meaning in life. En S. J. Lopez y C. R. Snyder (Eds.). *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 679–687). Oxford University Press.

- Trzebiński, J., Cabański, M. y Czarnecka, J. Z. (2020). Reaction to the COVID-19 Pandemic: The Influence of Meaning Life, Life Satisfaction and Assumptions on World Orderliness and Positivity. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 544-557. <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1765098>
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. En W. E. Saris, R. Veenhoven, A.C. Scherpenzeel y B. Bunting (Eds.) *A comparative study of satisfaction with life in Europe*. (pp. 11-48). Eötvös University Press. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1765/16311>
- Ward, S.J. y King, L.A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59-82. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>
- Watson, D., Clark, L. A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Xiong, J., Lipsitz, O., Narsi, F., Lui, L.M.W., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Iacobucci, M., Ho, R., Majeed, A. y McIntyre, R.S. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 277, 55-64. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.001>