



ESTUDIO

SALUD PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL INTERGENERACIONAL EN TIEMPOS DEL COVID 19

ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL IMPACTO DE LA CRISIS SANITARIA COVID 19 EN LA SALUD PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL SEGÚN LA GENERACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

ORGANIZACIÓN IMPULSORA ESTUDIO:

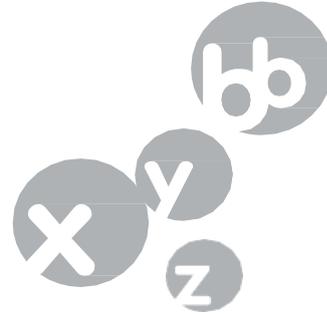
ObservatorioGT
Generación y Talento

SOCIO ACADÉMICO:

 **Universidad
Europea**

EMPRESAS PARTICIPANTES:





ESTUDIO

SALUD PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL INTERGENERACIONAL EN TIEMPOS DEL COVID 19

©2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este informe, ni su tratamiento informático de ninguna forma o cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de la Asociación **50Plus-Observatorio Generación y Talento**, así como de los autores. Reservados todos los derechos, incluido el derecho de venta, alquiler, préstamo o cualquier otra forma de cesión del uso del ejemplar.

La Asociación **50 Plus Think Tank** impulsora del **Observatorio Generación y Talento**, respeta íntegramente los textos de los autores: Alberto Bellido, Andrés Arriaga, José Luis Martínez, Susana Rodríguez, Ángeles Alcázar García y Elena Cascante Pérez.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO	04
1.1. ANTECEDENTES SALUD Y BIENESTAR	04
1.2. ANTECEDENTES DIVERSIDAD GENERACIONAL	04
1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	05
2. DEFINICIÓN DEL ESTUDIO	05
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS	05
2.2. MUESTRA DEL ESTUDIO Y RIGOR CIENTÍFICO	06
2.3. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN	07
3. ANÁLISIS SALUD PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL INTERGENERACIONAL EN TIEMPOS DEL COVID 19	10
3.1. ANÁLISIS GLOBAL	10
3.2.1. Análisis general	11
3.2.2. Análisis generacional	
3.2. ANÁLISIS POR VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	13
3.2.3. Análisis general	13
3.2.4. Análisis por generaciones.....	24
3.3. ANÁLISIS POR VARIABLES LABORABLES	29
3.3.1. Análisis general	29
3.3.2. Análisis por generaciones.....	43
4. CONCLUSIONES GENERALES	54
5. BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXO 1: ENCUESTA	56
...	

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

1.1. ANTECEDENTES SALUD Y BIENESTAR

El bienestar percibido y la calidad de vida percibida son variables para tener cuenta cada vez que se lleva a cabo un análisis del estado general de la salud física y mental de un grupo de población. Es frecuente detectar señales de malestar relacionados con la ansiedad, la depresión o la incertidumbre sobre el futuro de los sujetos en relación con sus trabajos y profesiones, y el contexto actual de pandemia ha provocado un impacto significativo en dicho malestar. Analizar el grado hasta el que dicho impacto modifica las apreciaciones que la gente hace sobre su bienestar psicológico y emocional es un reto que se aborda en el presente estudio.

De este modo, analizar cómo el COVID-19 y su contexto influyen en la salud mental de una muestra de 1.323 trabajadores de distintas empresas, nos permitirá obtener una visión más completa de la realidad en el momento en el que nos encontramos. Nuestro estudio servirá para aproximarnos a las consecuencias de la situación en un contexto poco explorado; el de los trabajadores en activo que están experimentando, por un lado, una situación de emergencia sanitaria y, por otro, a las repercusiones de ésta en su actividad laboral.

En estos momentos, existe abundante literatura centrada en el estudio de las repercusiones del Covid-19 en la salud mental de la población general y sanitaria que evidencia la aparición de cuadros de ansiedad, depresión y estrés como respuestas psicológicas a la situación de crisis. Sin embargo, aún están por explorar las implicaciones de la presente crisis en la población de trabajadores en activo. Factores específicos como la adaptación al teletrabajo, las posibilidades de contagio asociadas a los desplazamientos en transporte público o el uso compartido de zonas comunes, la situación de crisis económica y el miedo a perder el trabajo, son elementos que deben de ser tenidos en cuenta. Comprenderlos permitirá conocer en profundidad la situación actual de los trabajadores y determinar el grado de incidencia de malestar en función de la generación a la que pertenezca cada uno de ellos. De este modo, nuestro análisis podrá servir de punto de partida si fuera necesario modificar o rediseñar procedimientos y abordajes estandarizados ante situaciones de crisis como la actual pandemia.

1.2. ANTECEDENTES DIVERSIDAD GENERACIONAL

Con el fin de poder determinar el nivel de salud psicológica y emocional de las cuatro generaciones de trabajadores que actualmente confluyen en el trabajo; generación Baby Boomer, X, Y, Z-, hemos determinado dicho posicionamiento generacional en base a la segmentación definida en el estudio **“Diagnóstico de la Diversidad Generacional: análisis del talento generacional en las organizaciones”** elaborado por el Observatorio Generación y Talento y la Universidad Pontificia de Comillas – ICADE ©2017.

Segmentación diversidad generacional



Generación Baby Boomer: nacidos entre 1956 – 1970

Esta etapa comienza con el desarrollismo en España, con el llamado “Plan Nacional de Estabilización Económica”, continúa con el atentado a Carrero Blanco, la apertura de Arias Navarro y el final del Régimen que necesita mostrarse fuerte para esconder su debilidad: el proceso de Burgos. La adolescencia de esta generación y la del país coinciden con una nueva apertura cultural hacia la libertad de pensamiento.



Generación X: nacidos entre 1971-1981

Nacidos en la transición española, viven una democracia que se afianza y una larga estabilidad. Su infancia y adolescencia están presididas por los doce años de gobierno de Felipe González, el éxito de la primera transición y la modernización definitiva del país.



Generación Y: nacidos entre 1982-1992

Son los nacidos en plena modernización que culmina con las Olimpiadas de Barcelona y la Exposición Universal de Sevilla. Su infancia y adolescencia están marcadas por un crecimiento económico acelerado. Es la primera generación que crece con internet y las redes sociales.



Generación Z: nacidos después de 1993

Nacidos en la globalización y el cambio de milenio, su adolescencia coincide con la crisis económica, están terminando sus estudios universitarios y se están encontrando con un mercado laboral precario que les expulsa.

1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los datos obtenidos a través de la encuesta permiten describir y analizar el impacto de los niveles de ansiedad, depresión e incertidumbre en la población activa durante la crisis sanitaria, así como la aparición de síntomas somáticos relacionados, y poder establecer relaciones entre las variables generacionales, sociodemográficas y laborales asociadas al puesto de trabajo, para poder orientar a las organizaciones a la hora de definir medidas dirigidas a mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

2. DEFINICIÓN DEL ESTUDIO

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS

Para la evaluación del impacto de la crisis sanitaria en la salud mental y emocional de los participantes en la encuesta (ver encuesta Anexo 1) se emplearon los siguientes instrumentos psicométricos:

- **Patient Health Questionnaire 9 (PHQ-9)**

El cuestionario PHQ-9 es una escala desarrollada para la evaluación de sintomatología relacionada con la depresión y está compuesta por 9 ítems basados en los criterios para el diagnóstico de la depresión del DSM-IV TR (*Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth edition, Text Revision*, APA 2011). Los ítems se responden en una escala que va de 0 (en ningún caso) a 3 (casi todos los días) y el rango de puntuaciones totales se encuentra entre 0 y 27. La severidad de los síntomas puede ser evaluada a través de esta puntuación total y puede interpretarse de acuerdo a 5 categorías: depresión mínima entre 0 y 4, depresión leve entre 5 y 9, depresión

moderada entre 10 y 14, depresión moderadamente grave de 15 a 19 y por encima de 20 sugiere la presencia de depresión grave (Kroenke et al., 2001).

Estos valores no pueden ser empleados como único criterio para el diagnóstico de depresión, pero en todo caso, las puntuaciones por encima de 10 deben de ser tenidas en cuenta como sospecha de la existencia de niveles moderados o altos de depresión.

- **General Anxiety Disorder 7 (GAD-7)**

El GAD-7 es un cuestionario breve de 7 ítems desarrollado para evaluar la sintomatología de ansiedad generalizada. De forma similar al PHQ-9, los ítems se responden en una escala de 0 (nada en absoluto) a 3 (todos los días). El rango total de puntuación del GAD-7 es de 0 a 21 y las puntuaciones por encima de 10 indican niveles de moderados a severos en la sintomatología de ansiedad (Spitzer et al., 2006). De modo similar a lo que ocurre con el cuestionario PHQ-9, se sugiere un baremo para la interpretación de las puntuaciones que indicaría que de 0 a 4 puntos no se aprecia ansiedad, de 5 a 9 se aprecian síntomas de ansiedad leves, de 10 a 14 se aprecian síntomas de ansiedad moderados y de 15 a 21 los síntomas de ansiedad apreciados podrían considerarse severos.

Como norma general, cualquier puntuación en el cuestionario GAD-7 superior a 10 deberá de ser tenido en cuenta como indicador de la existencia de niveles problemáticos de ansiedad.

Ambos instrumentos han sido validados para población española encontrándose unas adecuadas propiedades psicométricas y en la actualidad están siendo ampliamente utilizados en población general para la evaluación del estado de salud mental durante la situación de crisis sanitaria por Covid-19.

Además, en el estudio se solicitó a los participantes su valoración sobre las siguientes variables psicológicas:

- **Incertidumbre sobre las condiciones laborales:**

Respuesta a la pregunta “Valore de 1 a 5 la incertidumbre de mantener tus condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria” donde 1 significaría “ninguna incertidumbre” y 5 “muchísima incertidumbre”.

- **Incertidumbre sobre el puesto de trabajo:**

Respuesta a la pregunta “Valore de 1 a 5 la incertidumbre de mantener tu puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria” donde 1 significaría “ninguna incertidumbre” y 5 “muchísima incertidumbre”.

- **Nivel de ansiedad/preocupación actual Covid-19:**

Respuesta a la pregunta “¿Cuál es tu nivel de ansiedad/preocupación actual por la pandemia del coronavirus?” en u escala de 0 a 10 donde 0 significa “ninguno” y 10 “muchísimo”.

2.2. MUESTRA DEL ESTUDIO Y RIGOR CIENTÍFICO

Empresas participantes en el estudio

Han participado 11 organizaciones: B12, Coca-Cola, Fundación ONCE, Grupo Generali, Grupo ILUNION, Sacyr, SGS, Solunion, TBM, Thales y Tlmark.



Muestra trabajadores participantes

La encuesta fue respondida por un total de 1.323 participantes con el siguiente perfil sociodemográfico y distribución de frecuencias por porcentajes:

Sexo	
Hombre	33%
Mujer	67%

Teletrabajo (Sí/No)	
Sí	82,8%
No	17,2%

Generación	
BABY BOOMERS	26,8%
GENERACIÓN X	39,7%
GENERACIÓN Y	27,2%
GENERACIÓN Z	6,2%

Categoría profesional	
Personal no cualificado	17,8%
Personal Administrativo	18,7%
Personal Técnico	35,7%
Mando intermedio	22,4%
Directivo/a	5,4%

Nivel de estudios	
Sin titulación	0,5%
Graduado escolar / ESO / Primaria / o similar	13,8%
Título de Bachiller	21,8%
Diplomatura, Grado o Ingeniería Técnica	26,1%
Post grado, Licenciatura o Ingeniería Superior	36,4%
Doctorado	1,6%

Ingresos anuales	
Menos de 10.000 €	8,6%
10.000 a 19.999 €	22,4%
20.000 a 29.999 €	20,3%
30.000 a 39.999 €	13,4%
40.000 a 49.999 €	9,1%
50.000 a 59.999 €	7,3%
60.000 a 69.999 €	5,1%
70.000 a 79.999 €	4,2%
80.000 a 89.999 €	3%
90.000 a 99.999 €	1,5%
100.000 € o más	5,1%

Empresa colaboradora	
B12	8,2%
Coca Cola	4,5%
Fundación Once	11,6%
Generali	9,5%
ILUNION	31,8%
Sacyr	3%
SGS	4,5%
Solunion	2%
Thales	2%
Tlmark	16%
TMB	7%

Instrumentos validados

Los instrumentos para la medición de síntomas psicológicos que hemos utilizado en nuestro estudio están validados y estandarizados para su empleo en población española y se trata de instrumentos ampliamente utilizados en protocolos similares de investigación.

En ningún caso la presencia de puntuaciones elevadas puede considerarse un diagnóstico de patología mental, ya que dichos instrumentos se emplean con fines descriptivos y exploratorios. Las puntuaciones altas señalan la presencia de malestar y no indican cumplimiento de criterio psicopatológico.

2.3. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

El equipo de investigación estuvo integrado por un grupo de expertos multidisciplinares pertenecientes a las siguientes organizaciones: Observatorio Generación y Talento y Universidad Europea de Madrid.

Observatorio Generación & Talento: organización impulsora del estudio

El Observatorio G&T es un órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad socioeconómico-laboral en las organizaciones.

Con este fin, el Observatorio ha impulsado el estudio “Salud psicológica y emocional intergeneracional en tiempos del COVID 19”. Los miembros integrantes del equipo que ha liderado el estudio son:

Directoras del estudio:

	<p>Elena Cascante Presidenta Asociación 50plus y Socia Directora Observatorio</p>
	<p>Ángeles Alcázar Vicepresidenta Asociación 50plus y Socia Directora Observatorio GT</p>

Universidad Europea: socio académico del estudio**Equipo de investigación**

	<p>Daniel Hormigo Decano Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud Universidad Europea</p>
	<p>José Luis Martínez Vicedecano de Psicología de la Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud Universidad Europea</p>
	<p>Alberto Bellido Esteban Profesor asociado del departamento de Psicología Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud Universidad Europea</p>
	<p>Andrés Arriaga Arrizabalaga Catedrático de Psicología Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud Universidad Europea</p>
	<p>Susana Rodríguez Molina Coordinadora de Simulación Clínica Profesor asociado del departamento de Psicología Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud Universidad Europea</p>

3. ANÁLISIS SALUD PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL INGENERACIONAL EN TIEMPOS DEL COVID 19

3.1. ANÁLISIS GLOBAL

3.1.1 ANÁLISIS GENERAL: VARIABLES PSICOLÓGICAS

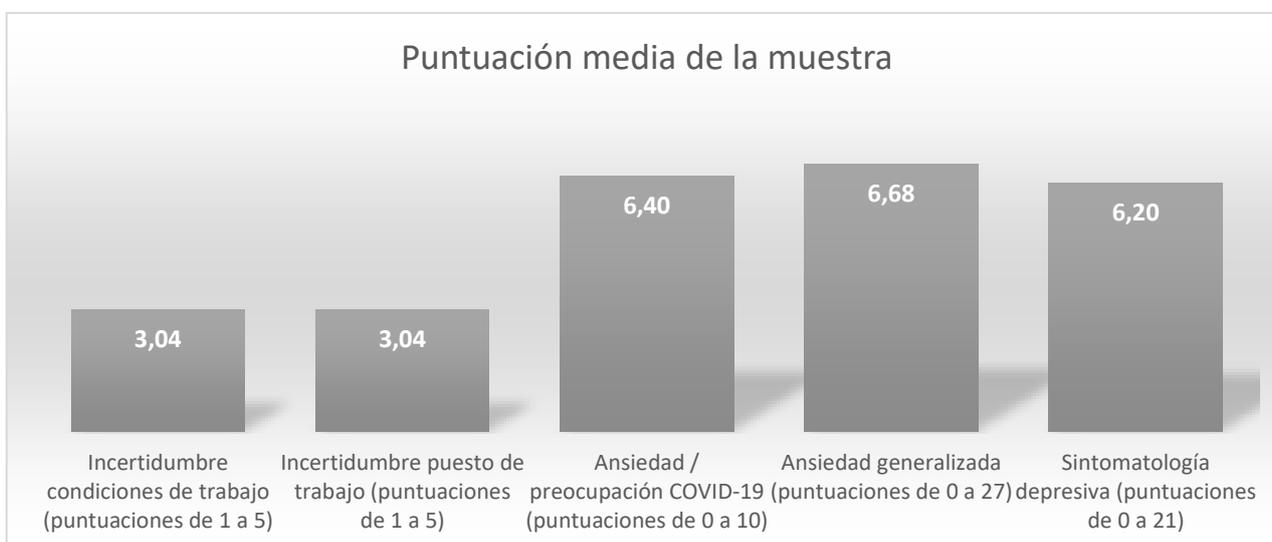
Tabla 1: Total población y variables psicológicas

VARIABLE PSICOLÓGICA	MEDIA	DESV. TÍPICA
Incertidumbre condiciones de trabajo	3,04	1,257
Incertidumbre puesto de trabajo	3,04	1,278
Ansiedad / preocupación COVID-19	6,40	2,172
Ansiedad generalizada*	6,68	4,771
Sintomatología depresiva**	6,20	5,095

* La ansiedad generalizada corresponde a la puntuación media obtenida por los participantes en el cuestionario GAD-7 (*Generalized Anxiety Disorder*, Spitzer et al., 2006).

**La sintomatología depresiva corresponde a la puntuación media obtenida por los participantes en el cuestionario PHQ-9 (*Patient Health Questionnaire*, Kroenke et al., 2001).

Figura 1: Total población y puntuación media de las variables psicológicas.



CONCLUSIONES ANÁLISIS GLOBAL

Las puntuaciones más altas correspondientes a las variables dependientes o psicológicas corresponden (en orden de mayor a menor) a la medida de ansiedad generalizada, ansiedad/preocupación por Covid-19, síntomas depresivos y, equiparados en tasa de respuestas, los niveles de incertidumbre vinculados al puesto de trabajo y las condiciones laborales respectivamente.

3.1.2 ANÁLISIS GENERACIONAL: VARIABLES PSICOLÓGICAS

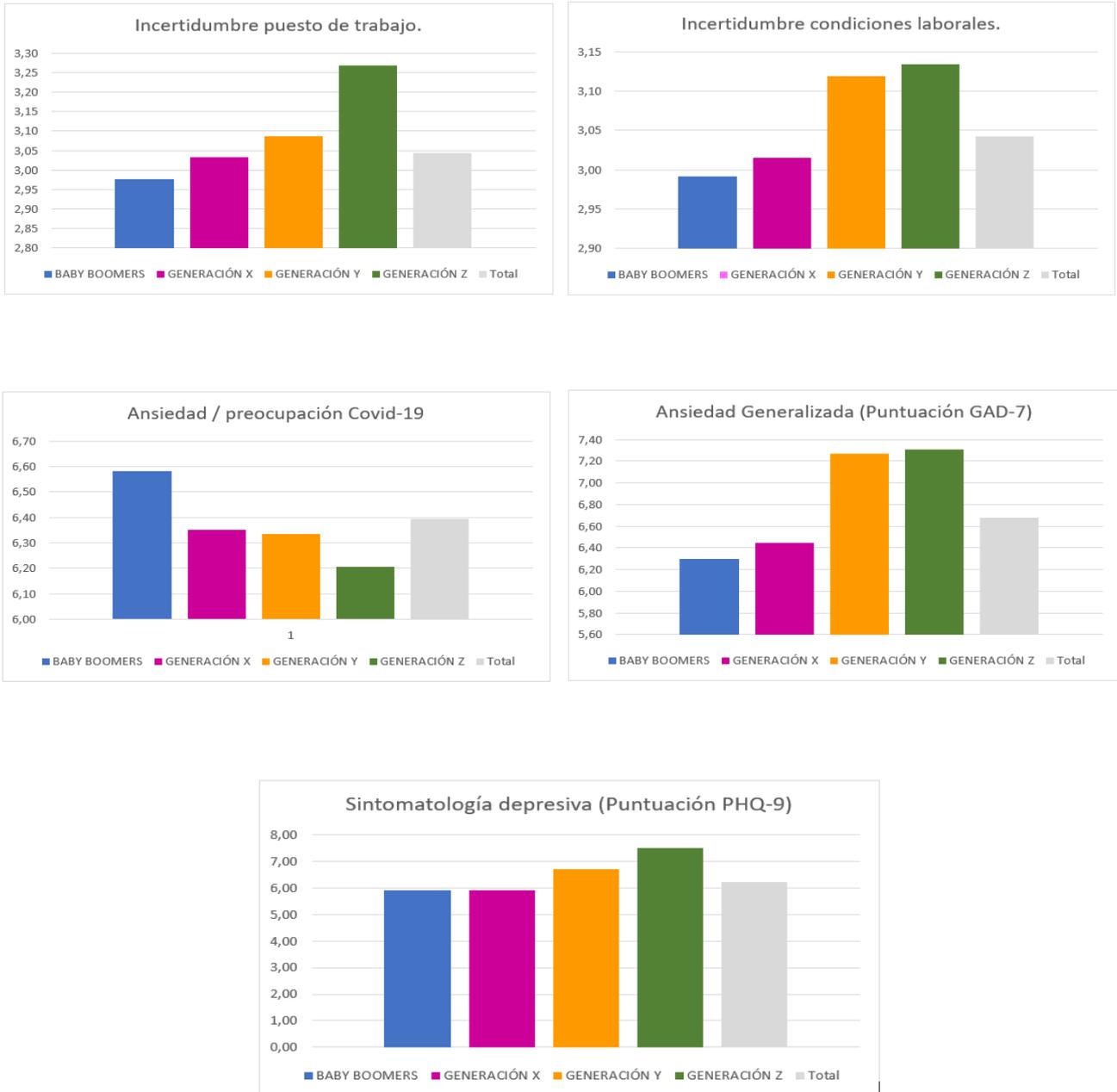
Tabla 2. Diversidad generacional y variables psicológicas

DIVERSIDAD GENERACIONAL POR VARIABLES PSICOLÓGICAS		Incertidumbre condiciones laborales	Incertidumbre e puesto de trabajo	Ansiedad / preocupación COVID 19	Ansiedad Generalizada *	Sintomatología depresiva**
VARIABLE	N	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA
Baby Boomers	356	2,99	2,98	6,58	6,30	5,89
Generación X	525	3,02	3,03	6,35	6,45	5,91
Generación Y	360	3,12	3,09	6,33	7,27	6,68
Generación Z	82	3,13	3,27	6,21	7,30	7,48
Muestra Total	1.323	3,04	3,04	6,40	6,68	6,20

* La ansiedad generalizada corresponde a la puntuación media obtenida por los participantes en el cuestionario GAD-7 (*Generalized Anxiety Disorder*, Spitzer et al., 2006).

**La sintomatología depresiva corresponde a la puntuación media obtenida por los participantes en el cuestionario PHQ-9 (*Patient Health Questionnaire*, Kroenke et al., 2001).

Para evaluar el impacto producido por la crisis sanitaria del Covid-19 en las distintas generaciones de trabajadores que actualmente conviven en el ámbito laboral —generación Baby Boomers, X, Y, Z—, se analizaron las diferencias entre las puntuaciones de los participantes en las distintas escalas que midían el impacto en la salud mental y emocional de los trabajadores (tabla 1 y figura 1): incertidumbre para mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria, incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria, nivel de ansiedad y/o preocupación en el momento de la encuesta por la pandemia del coronavirus, síntomas de ansiedad generalizada y síntomas de depresión.

Figura 2. Diversidad generacional y variables psicológicas.

CONCLUSIONES ANÁLISIS GENERACIONAL GLOBAL

Los resultados señalan una relación inversa entre la variable generación y la incertidumbre por mantener las condiciones laborales y por mantener el puesto de trabajo, siendo las generaciones más jóvenes las que muestran mayores niveles de preocupación.

También encontramos la misma relación entre generación y síntomas de ansiedad y de depresión, aunque en este caso se trata de diferencias menores y no significativas.

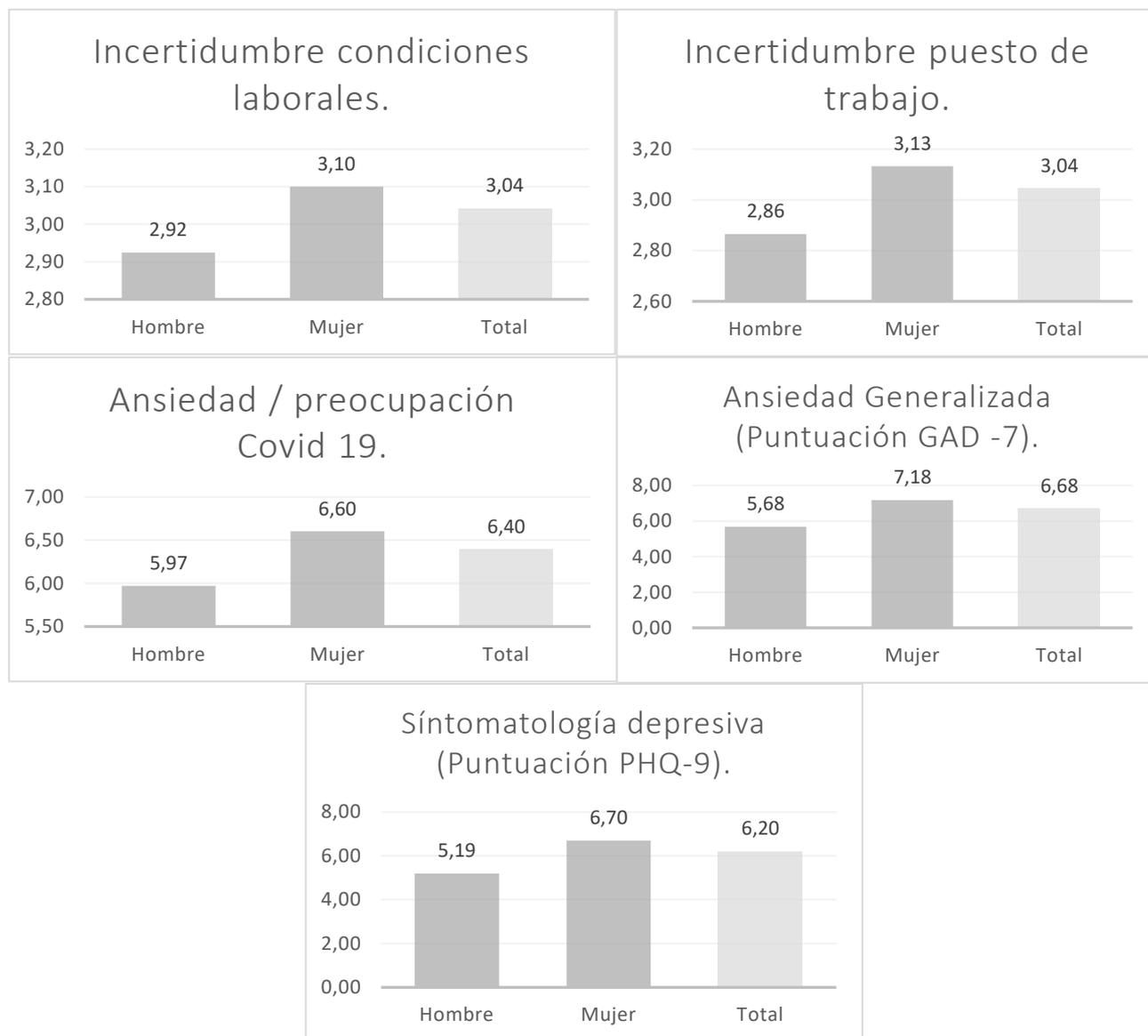
Resulta destacable señalar que esta relación se invierte cuando hablamos del nivel de preocupación o ansiedad por la pandemia del coronavirus en el momento de realizar la encuesta, ya que la generación que muestra una mayor puntuación media son los Baby Boomers y el grupo de mayor edad. Los niveles más bajos de preocupación corresponden a los emitidos por los participantes de la generación Z y los participantes más jóvenes.

Este resultado puede relacionarse con el nivel de amenaza percibida en función de la edad; es decir, son las personas mayores las que muestran una mayor severidad en los síntomas y una mayor tasa de mortalidad por infección por Covid-19.

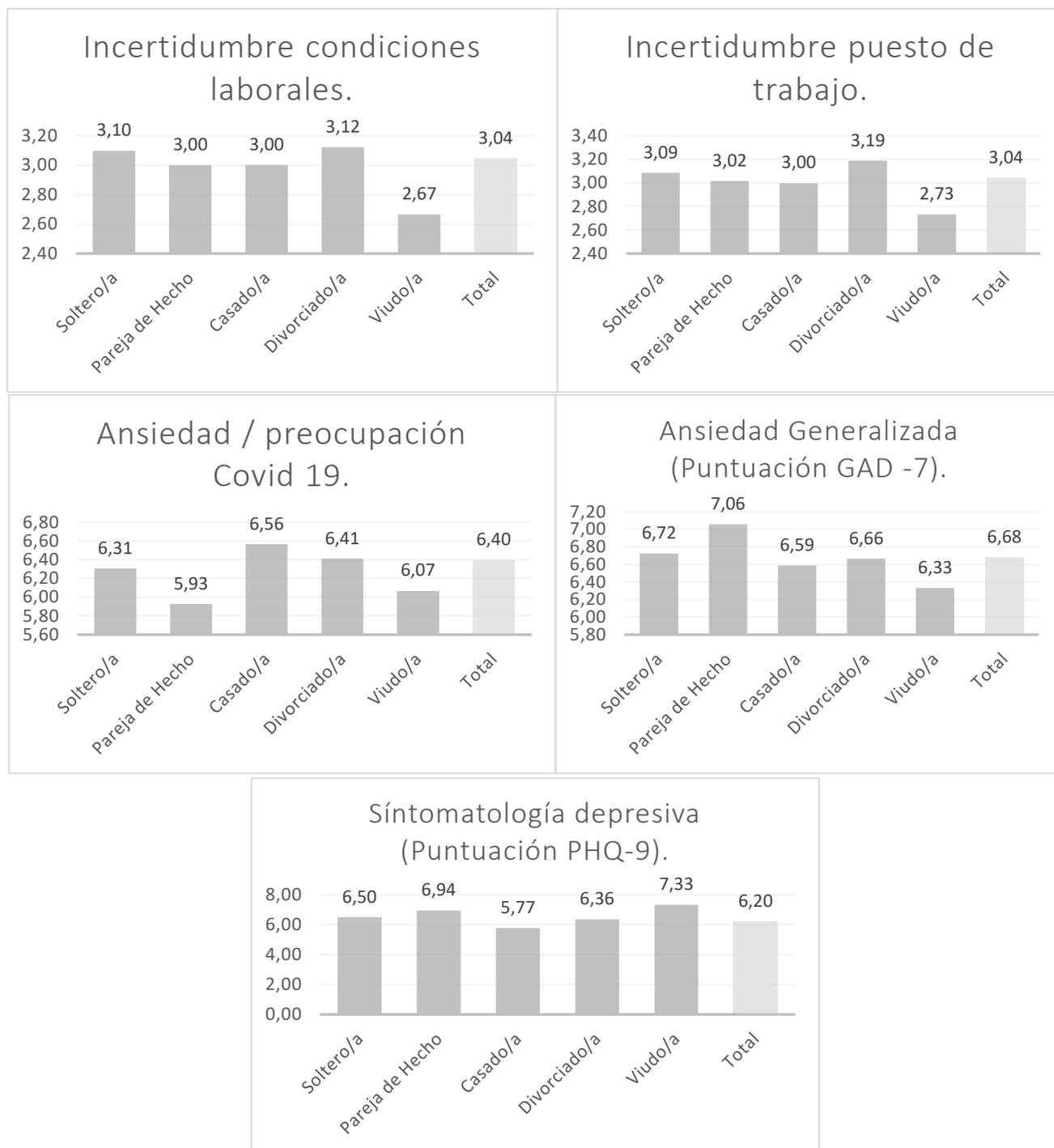
3.2 ANÁLISIS POR VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

3.2.1 ANÁLISIS GENERAL: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

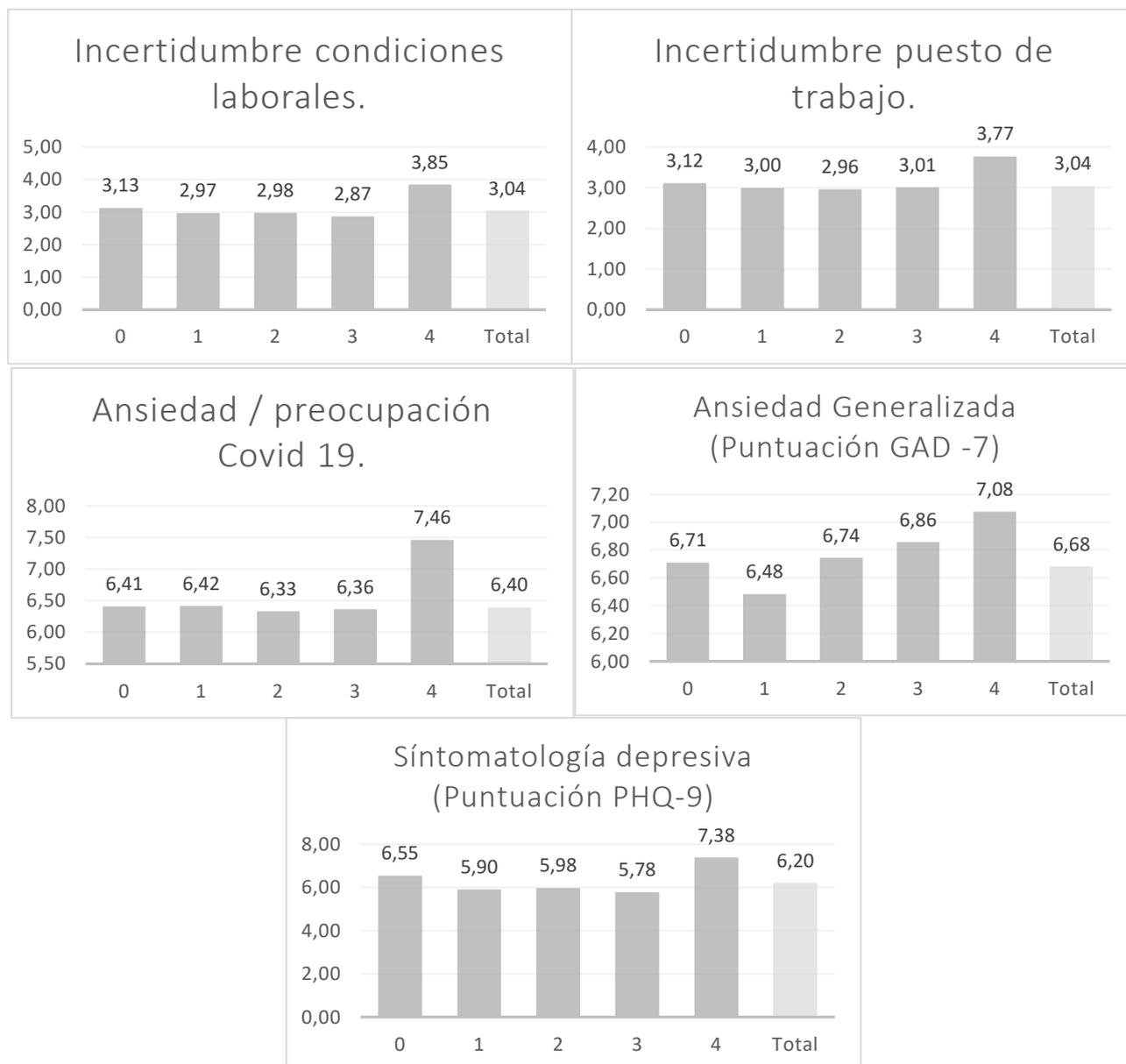
Actualmente, se considera que los efectos psicológicos producidos por la pandemia son un problema de salud mental pública emergente, pues los síntomas más prevalentes de ansiedad y depresión referidos por los individuos son moderados y graves. El análisis de la relación entre las variables sociodemográficas y el estado psicológico general de los participantes ayuda a describir con mayor profundidad el impacto de la situación de crisis sanitaria producida por Covid-19.

Figura 3. Variables sociodemográficas: SEXO

Al analizar los niveles de ansiedad, depresión e incertidumbre en función del sexo, se puede observar que las mujeres puntúan más alto que los hombres en todos los indicadores, lo que apunta a considerar a las mujeres como más tendentes a sufrir más síntomas psicológicos ante esta situación de crisis.

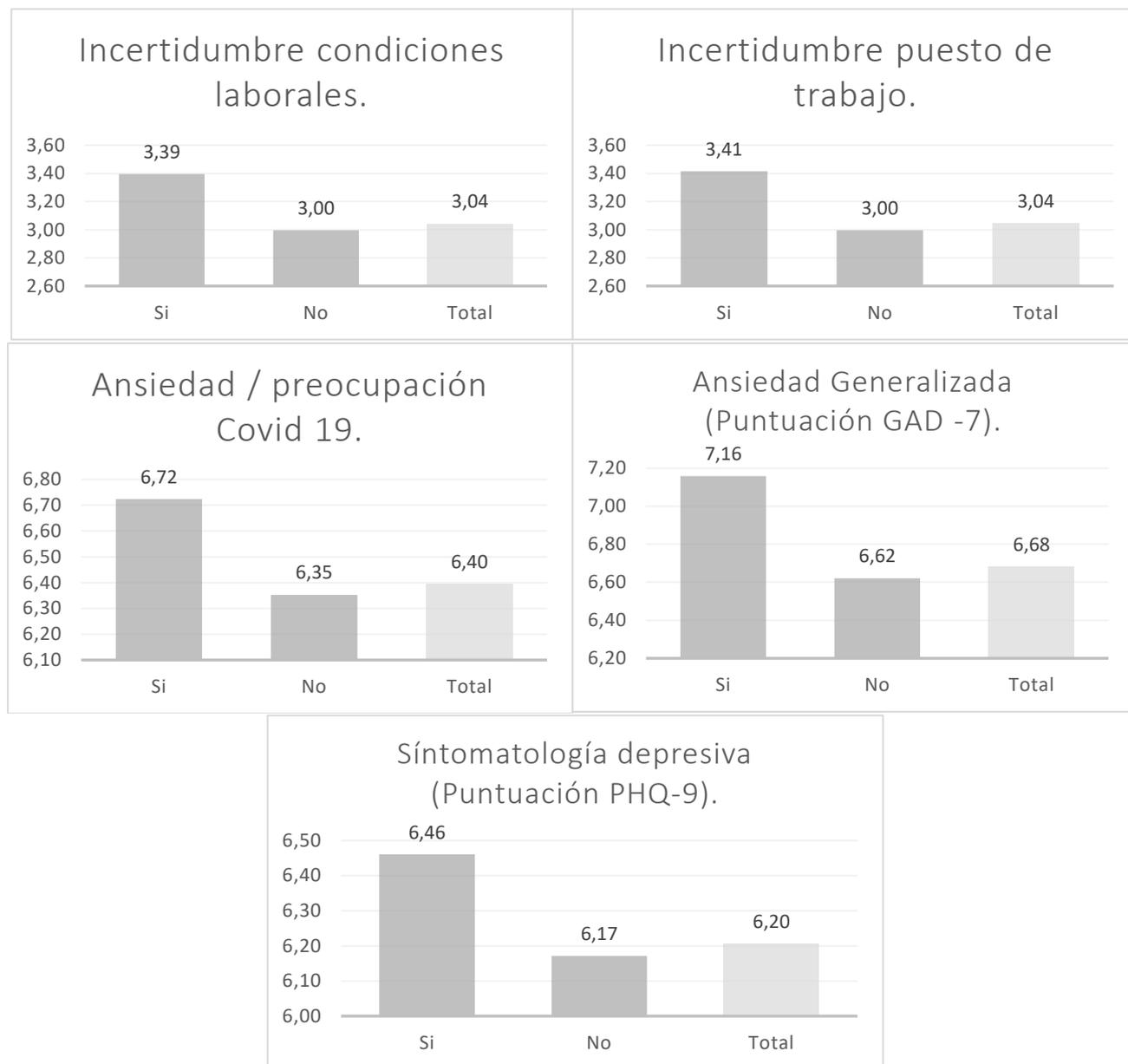
Figura 4. Variables sociodemográficas: ESTADO CIVIL

Respecto del estado civil de los participantes en el estudio, los solteros/as y divorciados/as presentan niveles más altos de incertidumbre asociados al mantenimiento de las condiciones laborales y al puesto de trabajo. Ni la ansiedad ni la depresión indican puntuaciones significativamente distintas en función al estado civil.

Figura 5. Variables sociodemográficas: NÚMERO DE HIJOS

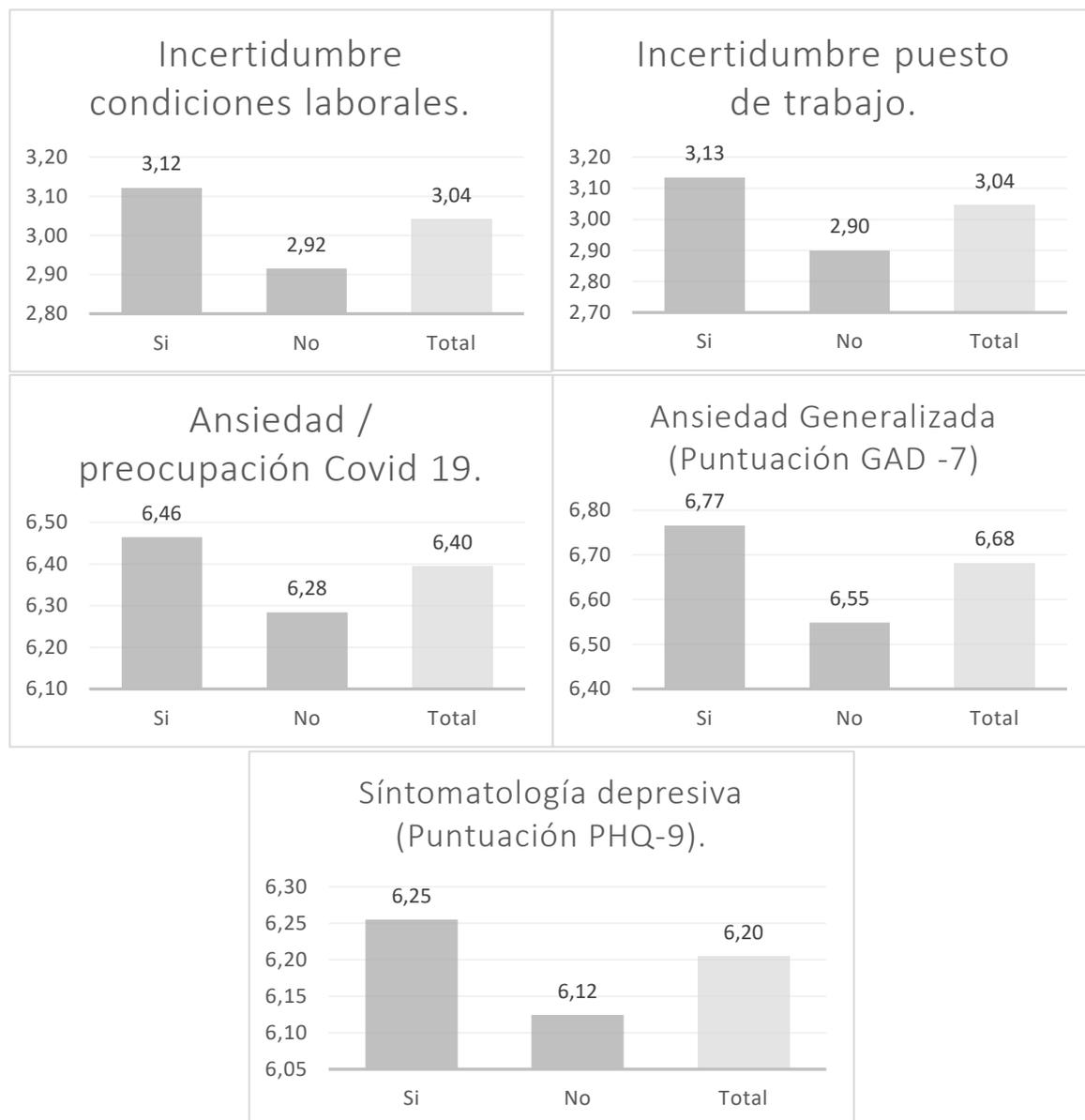
Con respecto al número de hijos, no se han hallado diferencias significativas en las puntuaciones que dieron los participantes respecto de su depresión, ansiedad e incertidumbre, excepto en el grupo de 4 o más hijos que sí refirieron tener más preocupación y malestar en todas las variables medidas.

Figura 6. Variables sociodemográficas: PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO (PERSONAS MAYORES O CON DISCAPACIDAD)

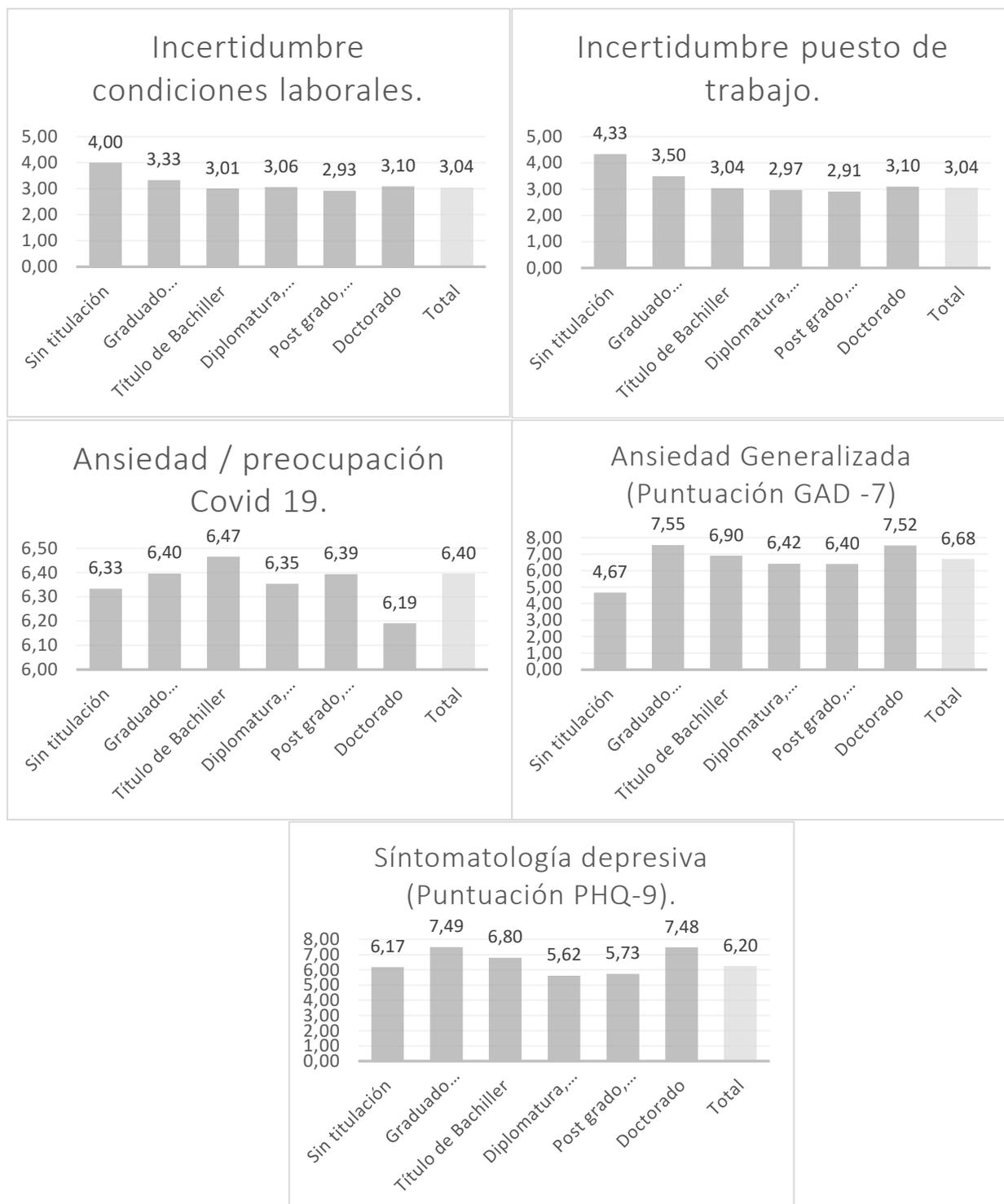


Las puntuaciones más elevadas de incertidumbre, ansiedad y depresión se hallaron en aquellas personas que tienen grandes dependientes a su cargo (ancianos y personas con discapacidad).

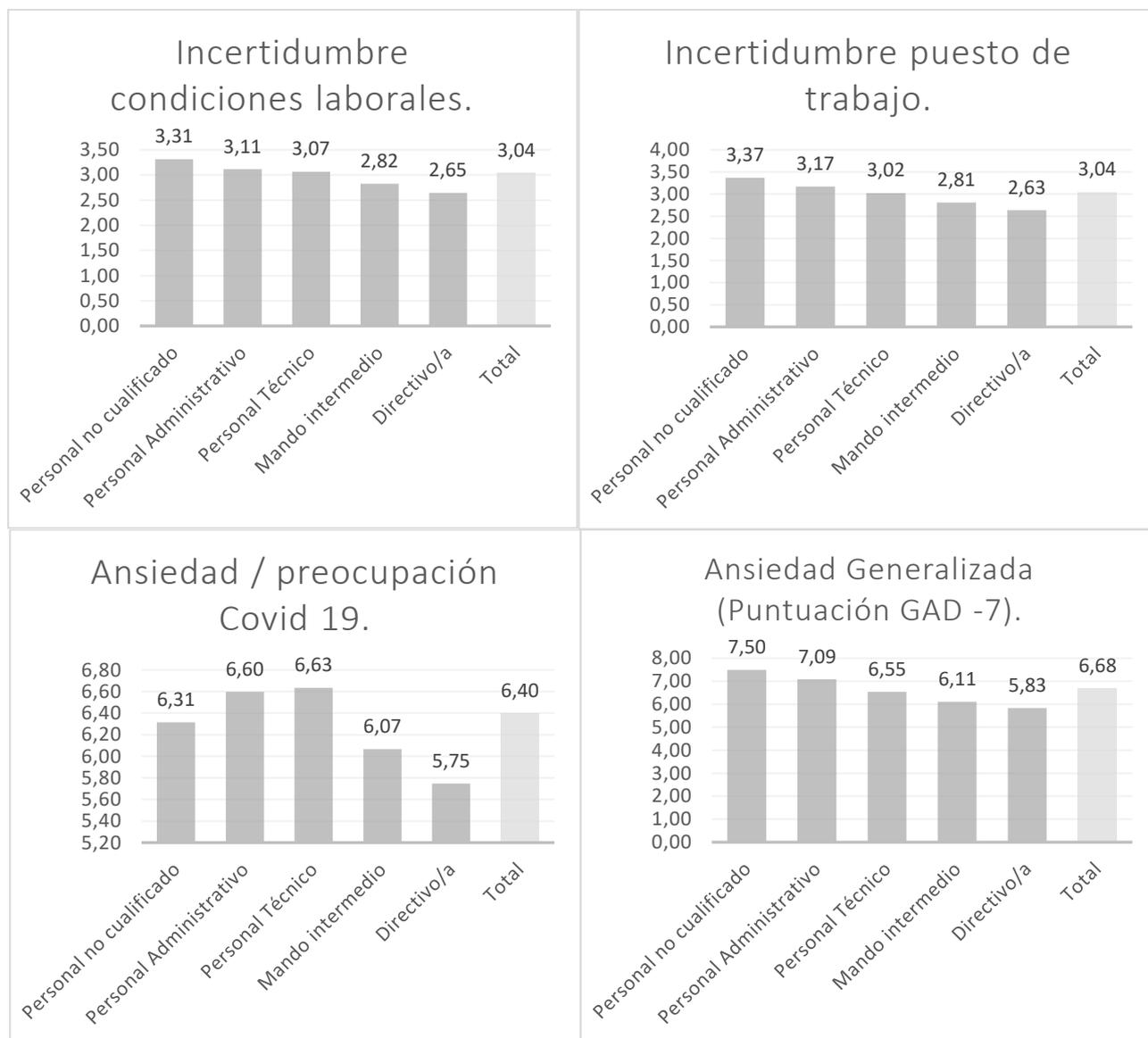
Figura 7. Variables sociodemográficas: COMPROMISOS FINANCIEROS IMPORTANTES (HIPOTECAS, PRÉSTAMOS...).

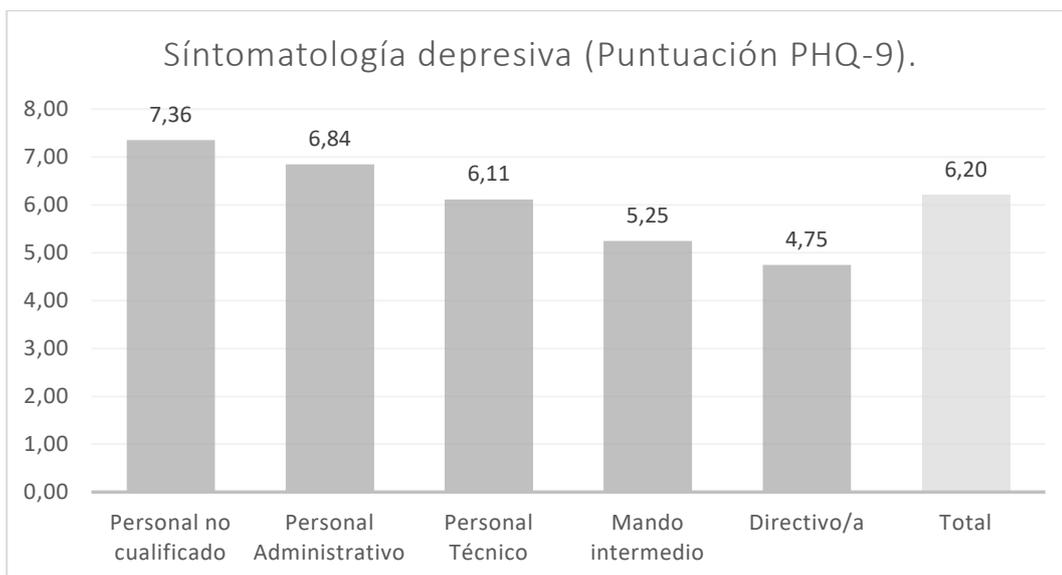


Las personas con compromisos financieros importantes (hipoteca, préstamos) mostraron puntuaciones más altas en todas las variables de malestar psicológico. Quienes estaban libres de dichas cargas no dieron altas tasas de depresión, ansiedad e incertidumbre.

Figura 8. Variables sociodemográficas: NIVEL FORMATIVO

Al analizar las respuestas de los participantes en función de su nivel de formación, no se encontraron diferencias considerables en su preocupación por el Covid-19, ansiedad o depresión. Sin embargo, se aprecia una mayor incertidumbre (tanto para el mantenimiento de las condiciones de trabajo actuales como para el mantenimiento del puesto de trabajo), en el grupo "sin titulación".

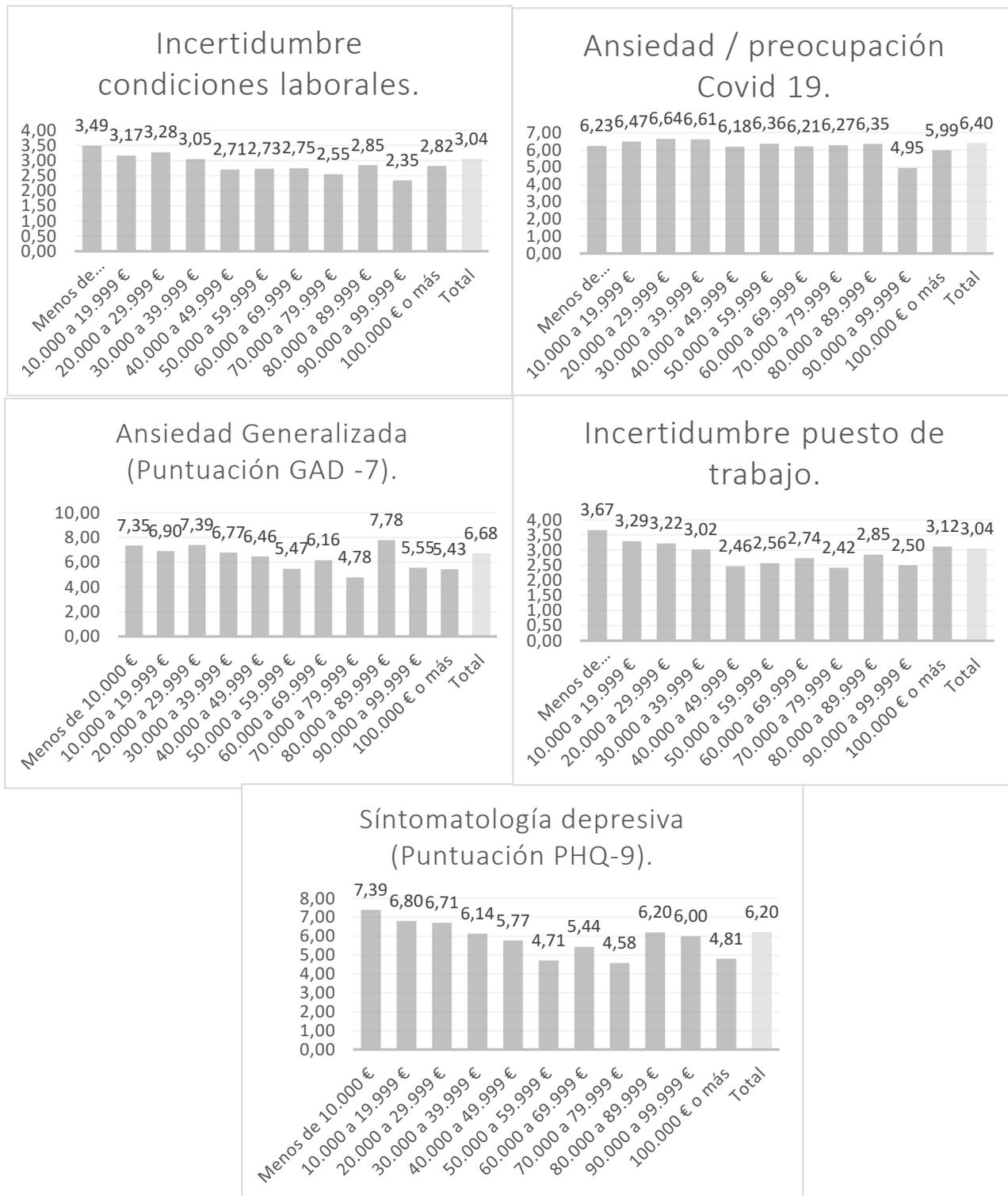
Figura 9. Variables sociodemográficas: CATEGORÍA PROFESIONAL



En cuanto a la categoría profesional, se establece una relación similar a la hallada entre bajo nivel formativo e incertidumbre laboral. Los trabajadores no cualificados muestran mayor incertidumbre laboral que el resto de las categorías. Se observa que a medida que el trabajador tiene mayor cualificación, presenta niveles más bajos de incertidumbre, siendo el grupo de directivos/as los que informan niveles más bajos de ésta. En cuanto a la sintomatología de ansiedad y depresión, también encontramos la misma relación inversa: cuanto mayor es la cualificación, más bajas las puntuaciones de síntomas, excepto en la variable “ansiedad/preocupación actual por el Covid-19”.



Figura 10. Variables sociodemográficas: NIVEL APROXIMADO DE INGRESOS FAMILIARES (ANTES DE IMPUESTOS) EN 2019 INCLUYENDO LOS INGRESOS DE LA FAMILIA



Los participantes con un nivel de renta inferior (menos de 10000€ anuales) puntúan más alto en incertidumbre con las condiciones laborales y con el puesto de trabajo. Sin embargo, no se encuentra esta relación lineal entre el resto de los grupos de sujetos agrupados por nivel de renta; la variabilidad en las respuestas no indica relación.

CONCLUSIONES VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

El análisis de los resultados descriptivos del apartado de variables sociodemográficas nos ayuda a identificar los grupos en los que las consecuencias de crisis económica y social generada por la pandemia están sufriendo un mayor impacto. Es decir, qué grupos indican mayor vulnerabilidad a sufrir malestar psicológico y emocional.

En cuanto al sexo de los participantes, existe un mayor porcentaje de mujeres que experimentan mayor incertidumbre relacionada con las condiciones laborales y el temor a perder el puesto de trabajo. Igualmente, las mujeres refieren puntuaciones medias más altas para la preocupación y ansiedad, los síntomas de ansiedad generalizada y los síntomas de depresión.

Entre las variables familiares estudiadas, se observa una asociación entre la incertidumbre laboral y el estado civil, siendo mayores las puntuaciones entre los grupos de solteros/as y divorciados/as. Igualmente, quienes tienen 4 o más hijos presentan niveles de malestar psicológico e incertidumbre superiores al resto de grupos. Ha de tenerse en cuenta que el tamaño de la muestra de quienes tienen 4 o más hijos es pequeña por lo que el número de hijos pudiera no poseer un efecto relevante en el impacto de las consecuencias psicológicas y emocionales de la crisis por Covid-19. Donde no cabe duda es en la tendencia que se indica al analizar la relación entre malestar psicológico y emocional por la crisis y tener a cargo a personas dependientes (ancianos y personas con discapacidad). Éstos puntúan más alto que el resto de los grupos en todas las variables que evalúan incertidumbre y estado psicológico.

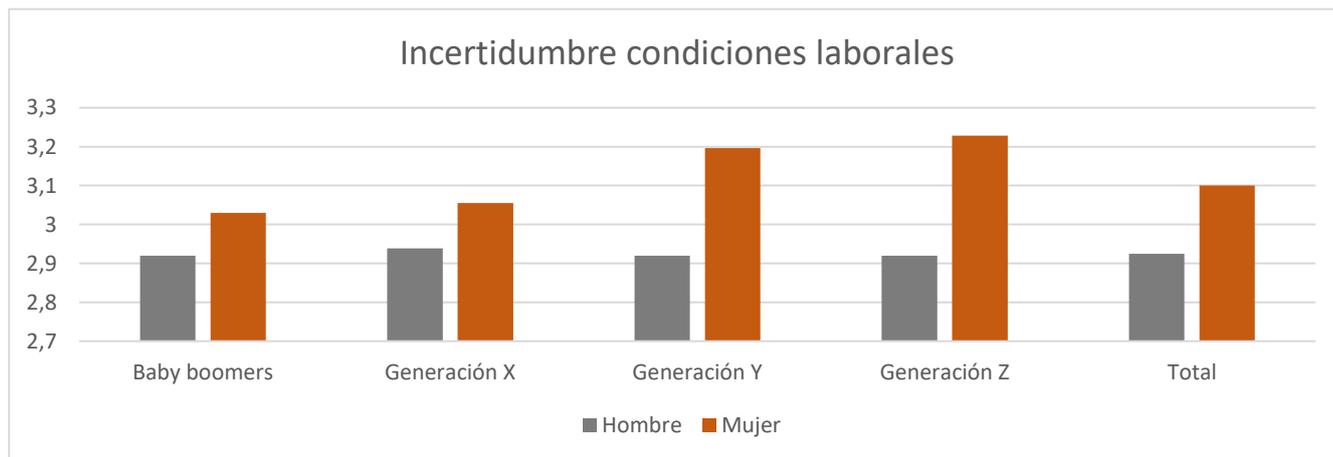
Con respecto a las variables sociodemográficas relacionadas con la formación y el perfil laboral (nivel de estudios, cualificación profesional y niveles de renta), se han encontrado puntuaciones superiores de incertidumbre para mantener las condiciones laborales y el puesto de trabajo entre los trabajadores sin titulación, los trabajadores de baja cualificación y los trabajadores con niveles de renta inferiores. Estas variables están muy relacionadas entre sí, debido a que los bajos niveles de estudios se suelen asociar con baja cualificación profesional, sueldos bajos y, en general, condiciones de trabajo más precarias e inestables. Sin embargo, los niveles de incertidumbre no se traducen en una mayor sintomatología ansiosa o depresiva con respecto a la situación de Covid-19 en este tipo de trabajadores.

La variable que ha mostrado una relación más sólida tanto con los indicadores de incertidumbre laboral como con toda la sintomatología ansiosa y depresiva es la del grupo de participantes con compromisos financieros importantes (hipoteca, préstamos). Al tratarse de una crisis sanitaria con potenciales consecuencias económicas, la vulnerabilidad asociada a una situación financiera comprometida parece ser mayor tanto desde el punto de vista laboral como psicológico entre quienes sufren cargas.

3.2.2 ANÁLISIS GENERACIONAL: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

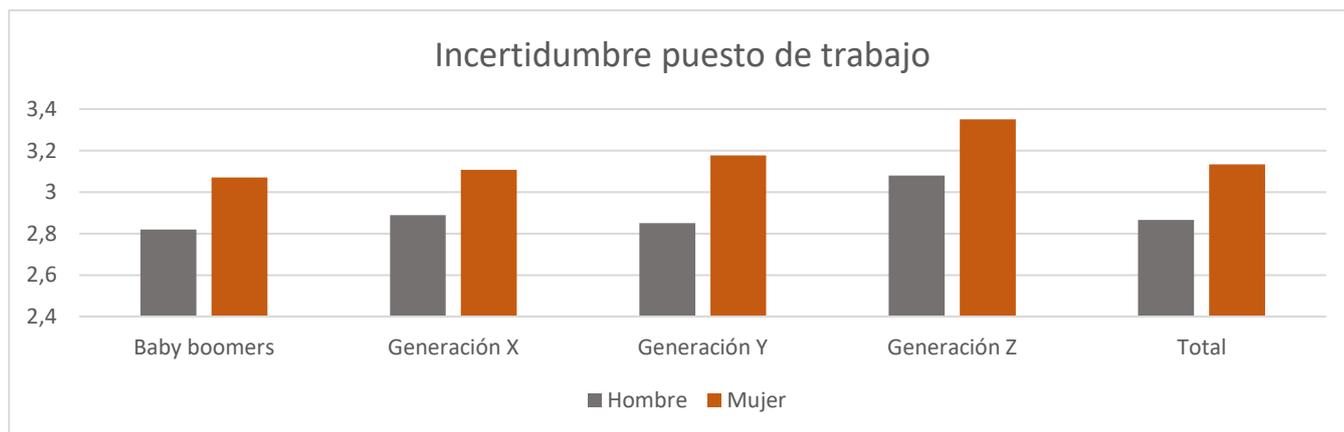
Se analizan a continuación los factores sociodemográficos en los que se han encontrado las mayores diferencias en salud psicológica entre las distintas generaciones: sexo y categoría profesional.

Figura 11. Factores sociodemográficos asociados a incertidumbre de mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria: SEXO



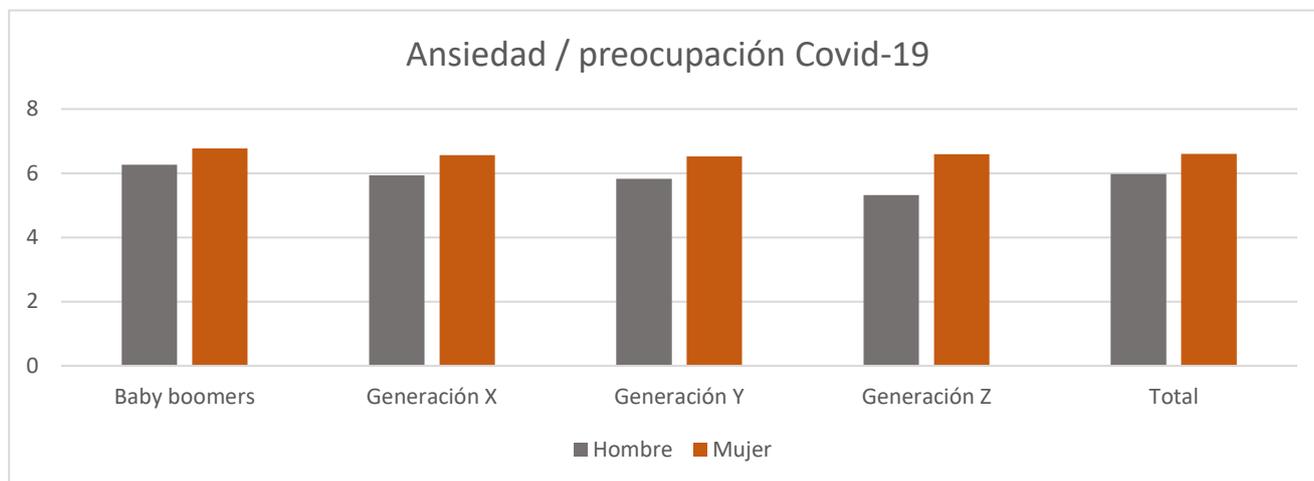
Es el grupo de mujeres el que presenta niveles más elevados de incertidumbre a la hora de mantener las condiciones laborales, siendo las generaciones más jóvenes las que presentan mayores niveles de incertidumbre. En los hombres no existen diferencias apreciables entre generaciones.

Figura 12. Factores sociodemográficos asociados a incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria: SEXO



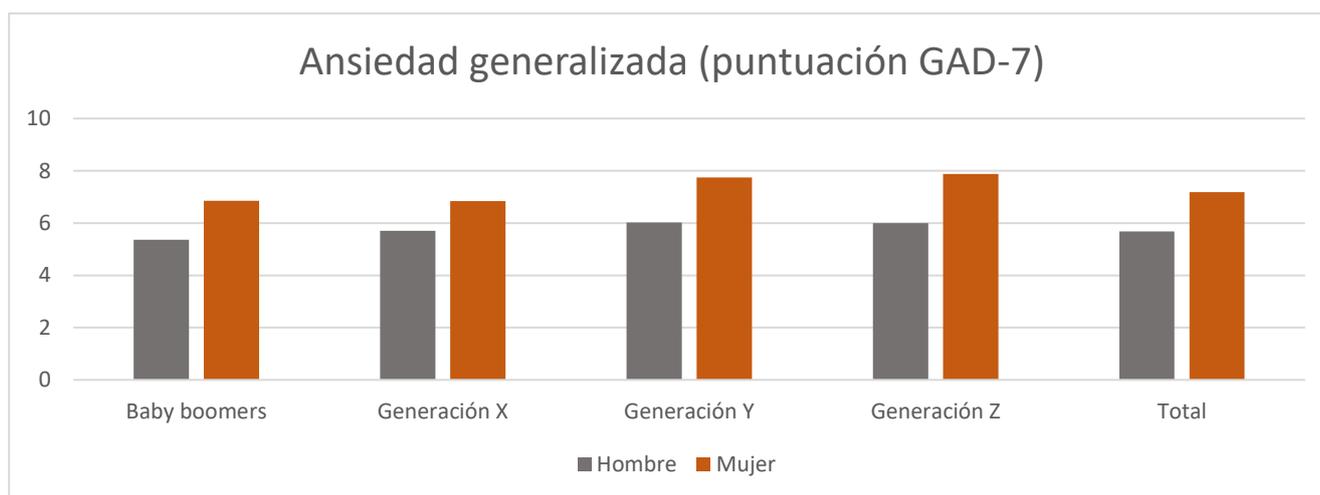
Al igual que en la incertidumbre por las condiciones de trabajo, las mujeres muestran puntuaciones más altas de incertidumbre a la hora de mantener su puesto de trabajo en todas las generaciones, sobre todo en las pertenecientes a la generación Z. En los hombres, aunque con puntuaciones inferiores, se repite este resultado: niveles superiores de incertidumbre en la generación Z sin que existan diferencias apreciables en el resto.

Figura 13. Factores sociodemográficos asociados a preocupación y ansiedad actuales por la pandemia del Covid-19: SEXO

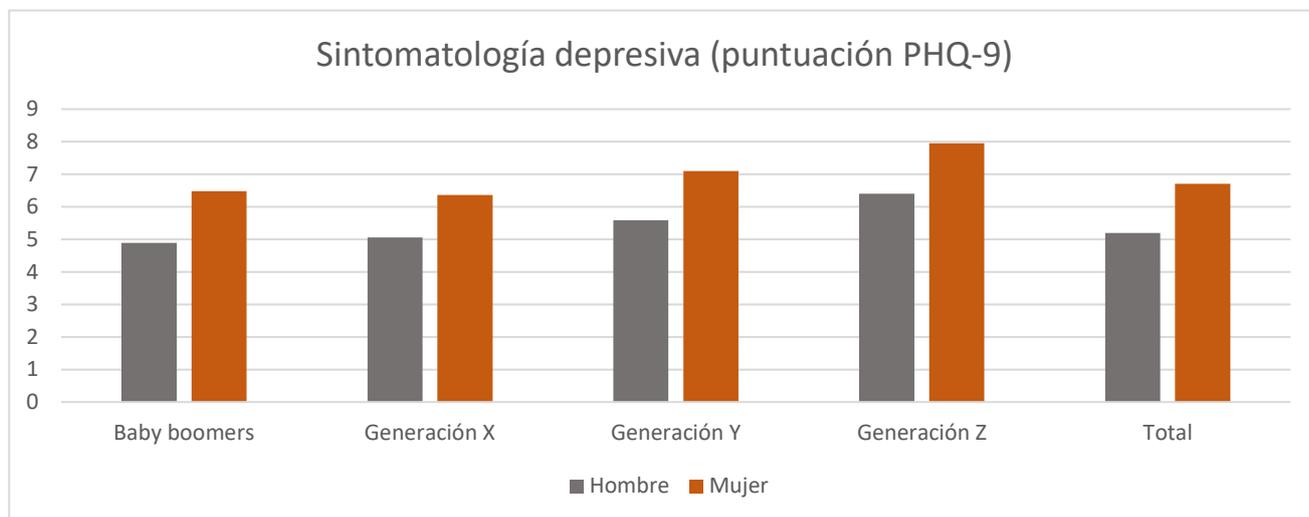


Los niveles de ansiedad y preocupación en el momento en que se administra la encuesta son ligeramente más elevados en los hombres de más edad (Baby Boomers) en comparación a los más jóvenes. En el resto las diferencias son inapreciables.

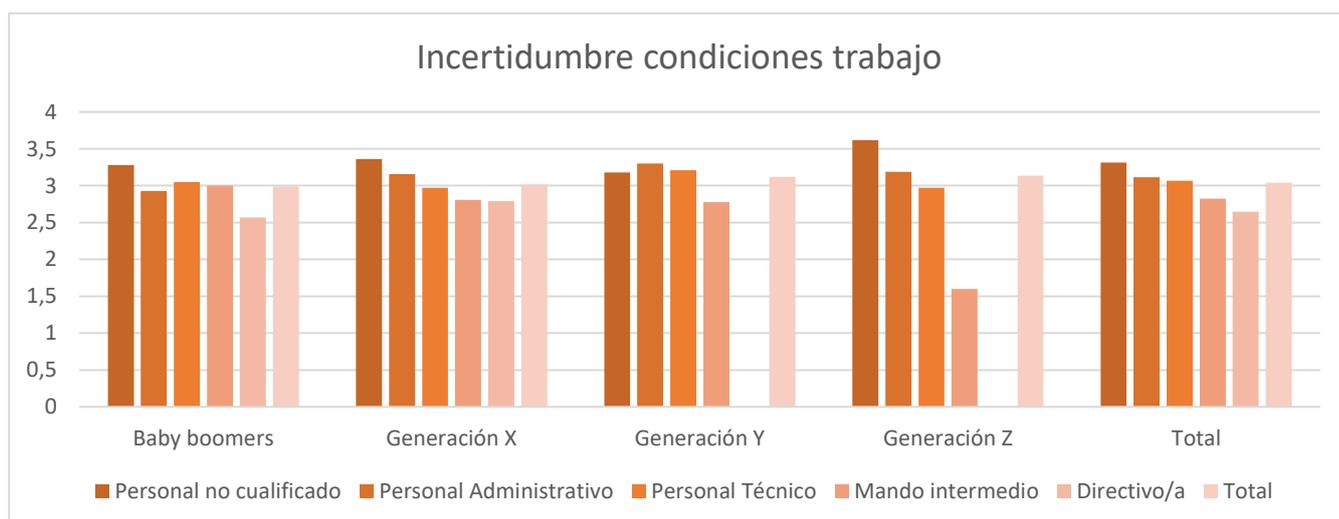
Figura 14. Factores sociodemográficos asociados a sintomatología de ansiedad generalizada por Covid-19: SEXO



En los niveles de ansiedad generalizada, las mujeres refieren una puntuación media mayor. En cuanto a las distintas generaciones, fueron las más jóvenes (generación Y + generación Z) las que indicaron más cantidad de síntomas.

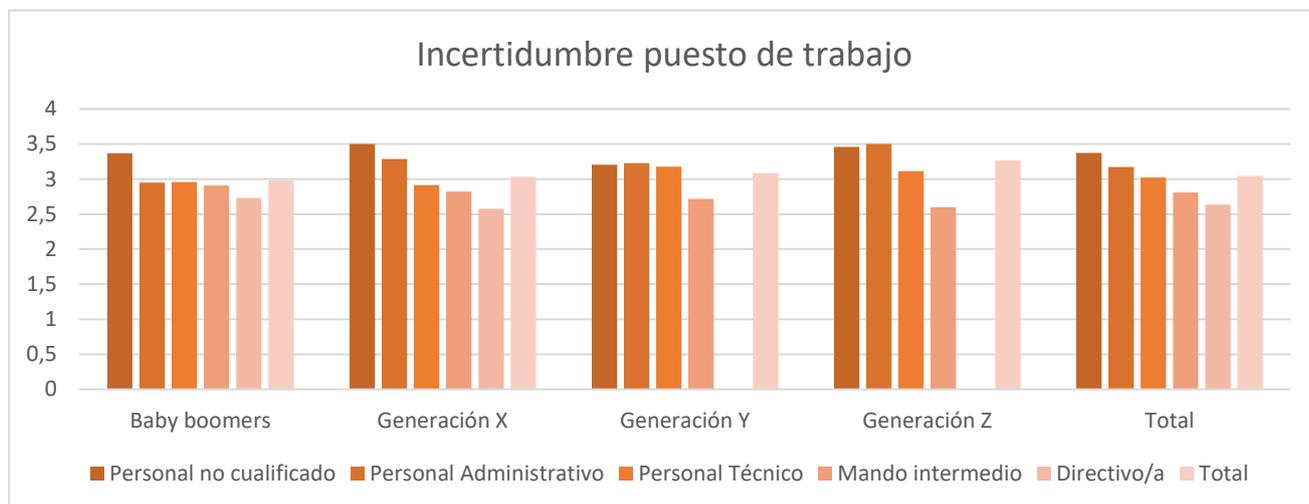
Figura 15. Factores sociodemográficos asociados a sintomatología depresiva por Covid-19: SEXO

Los niveles de síntomas de depresión referidos fueron más altos entre las mujeres de todas las generaciones en comparación a los hombres. Las tasas de respuesta de sintomatología depresiva fueron especialmente altas en las mujeres de la generación Z.

Figura 16. Factores sociodemográficos asociados a incertidumbre de mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria: CATEGORÍA PROFESIONAL

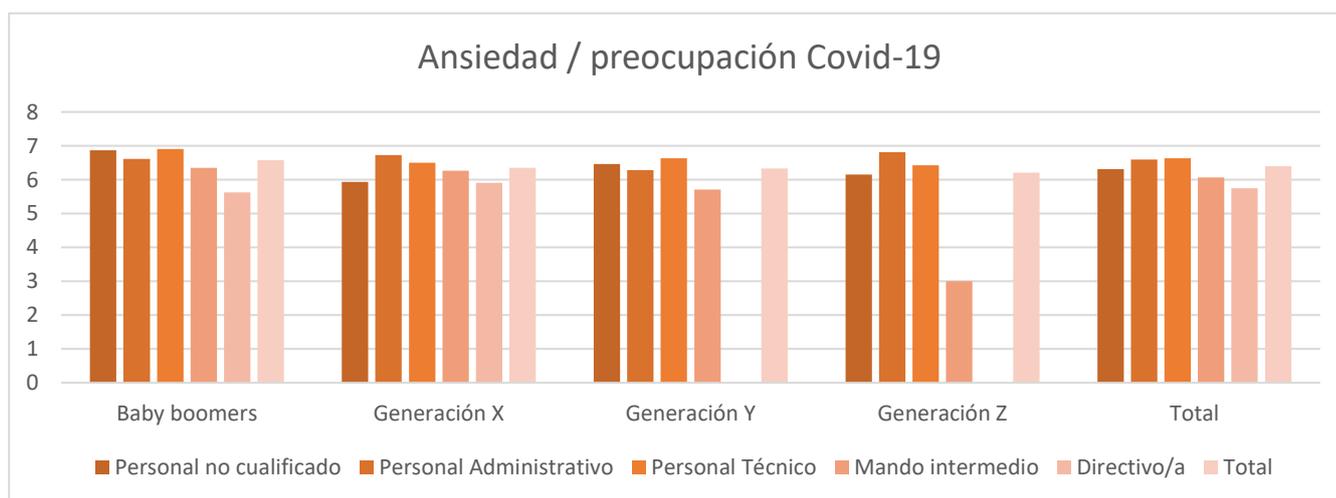
En todas las generaciones (de hombres y mujeres) los niveles de incertidumbre para mantener las condiciones laborales son similares según las distintas categorías profesionales, excepto en el grupo de personal no cualificado de la Generación Z. Los mandos intermedios de la generación Z son los que muestran menor nivel de incertidumbre.

Figura 17. Factores sociodemográficos asociados a incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria: CATEGORÍA PROFESIONAL



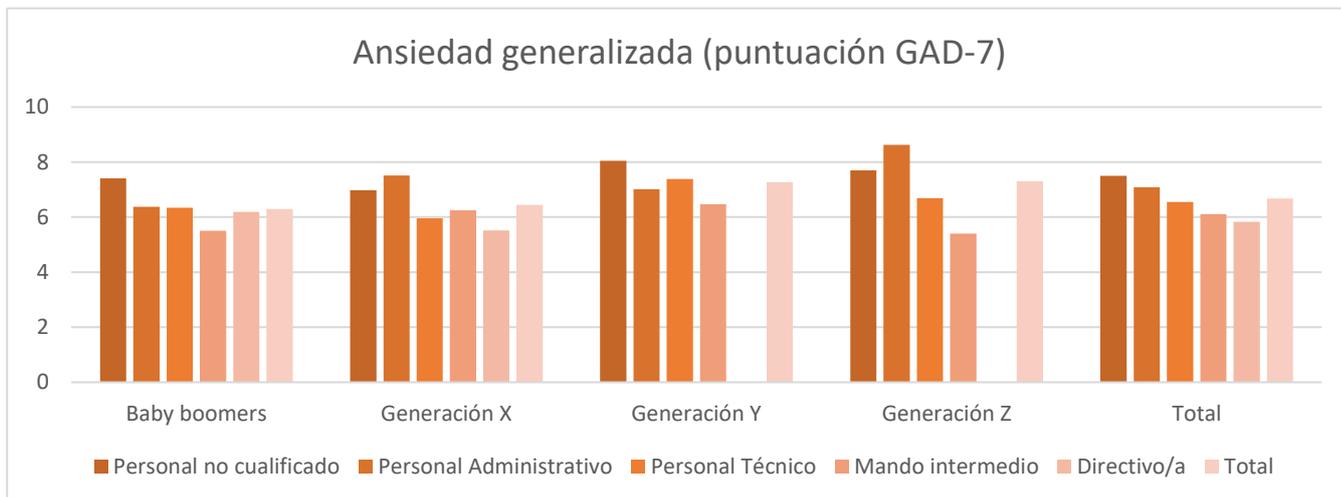
Con respecto a la incertidumbre por mantener el puesto de trabajo, no se encontraron diferencias destacables entre generaciones.

Figura 18. Factores sociodemográficos asociados a preocupación y ansiedad actuales por la pandemia del Covid-19: CATEGORÍA PROFESIONAL



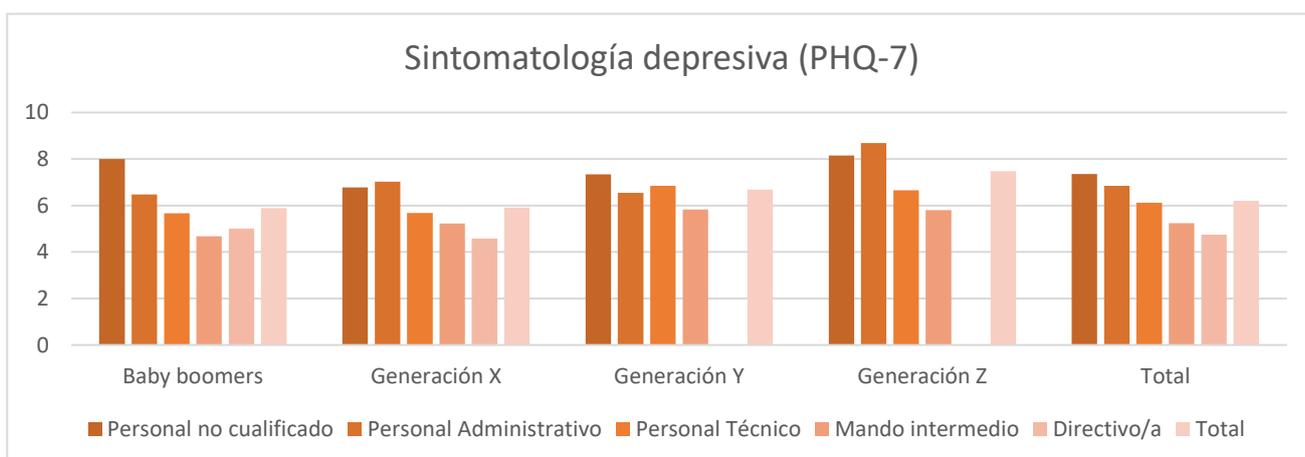
En los resultados totales se observó que eran los participantes de la generación Baby Boomer los que presentaban unos índices más elevados de ansiedad y/o preocupación por la pandemia. Al analizar los resultados por categoría profesional se observa la misma tendencia en todas las categorías profesionales excepto en la del personal administrativo.

Figura 19. Factores sociodemográficos asociados a sintomatología de ansiedad por Covid-19: CATEGORÍA PROFESIONAL



Por generaciones, las puntuaciones más altas en ansiedad generalizada las encontramos en el personal no cualificado de los Baby Boomers, el personal administrativo de la generación Z y el personal no cualificado de la Generación Y respectivamente. Son los individuos de la generación Y los que presentan niveles más altos de síntomas de ansiedad en todos los grupos.

Figura 20. Factores sociodemográficos asociados a sintomatología depresiva por Covid-19: CATEGORÍA PROFESIONAL



De forma similar a lo que ocurre con los síntomas de ansiedad, en los resultados por generaciones en relación con los síntomas depresivos, el grupo en el que se encuentran puntuaciones más altas es el de los participantes más jóvenes, la generación Z. Es destacable la puntuación elevada de síntomas depresivos entre el personal no cualificado de los Baby Boomers.

CONCLUSIONES GENERACIONALES POR VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Al analizar los resultados de las variables sociodemográficas por generaciones, encontramos que, como norma general, las puntuaciones emitidas en cada una de las variables y por las distintas generaciones, siguen el patrón de los datos que se obtuvieron con la muestra global. No obstante, sí que existen algunas diferencias que deben de ser tenidas en cuenta si nos fijamos en los participantes más jóvenes de la muestra. Todo indica que hay mayor vulnerabilidad asociada a la edad en los aspectos relacionados con la incertidumbre asociada al trabajo, más que en la sintomatología psicológica.

En la generación Z, tanto los hombres como las mujeres muestran niveles más altos de incertidumbre laboral que los de las demás generaciones. Se trata del grupo de participantes más jóvenes y con una mayor precariedad laboral. Como ocurre en los resultados globales, los niveles de incertidumbre son mayores entre los trabajadores sin estudios, sin cualificación y con niveles de renta inferiores.

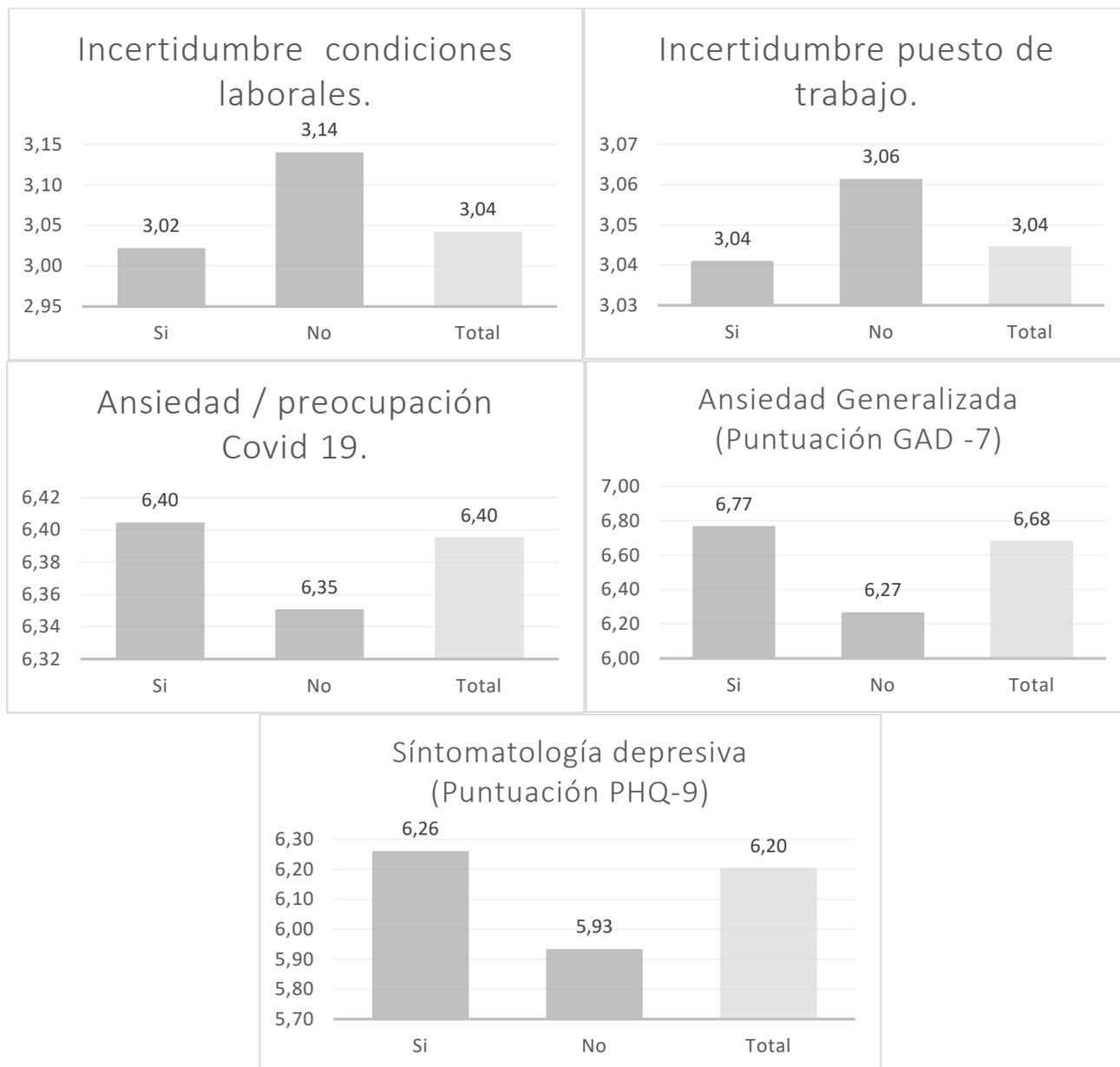
Otra variable que ha demostrado ser distinta en función a la generación de los participantes, es la categoría profesional. La generación Y y la generación Z puntúan más alto en síntomas de ansiedad generalizada y depresión en todas las categorías excepto en directivos (categoría profesional de la que no disponemos de datos en estas generaciones). La puntuación de síntomas depresivos también es alta entre los trabajadores de baja cualificación de la generación Baby Boomer.

Los que muestran niveles más elevados que el resto de las categorías en cuanto a incertidumbre laboral son los participantes pertenecientes a la generación Z. Sobre todo, el personal sin cualificar y el personal administrativo.

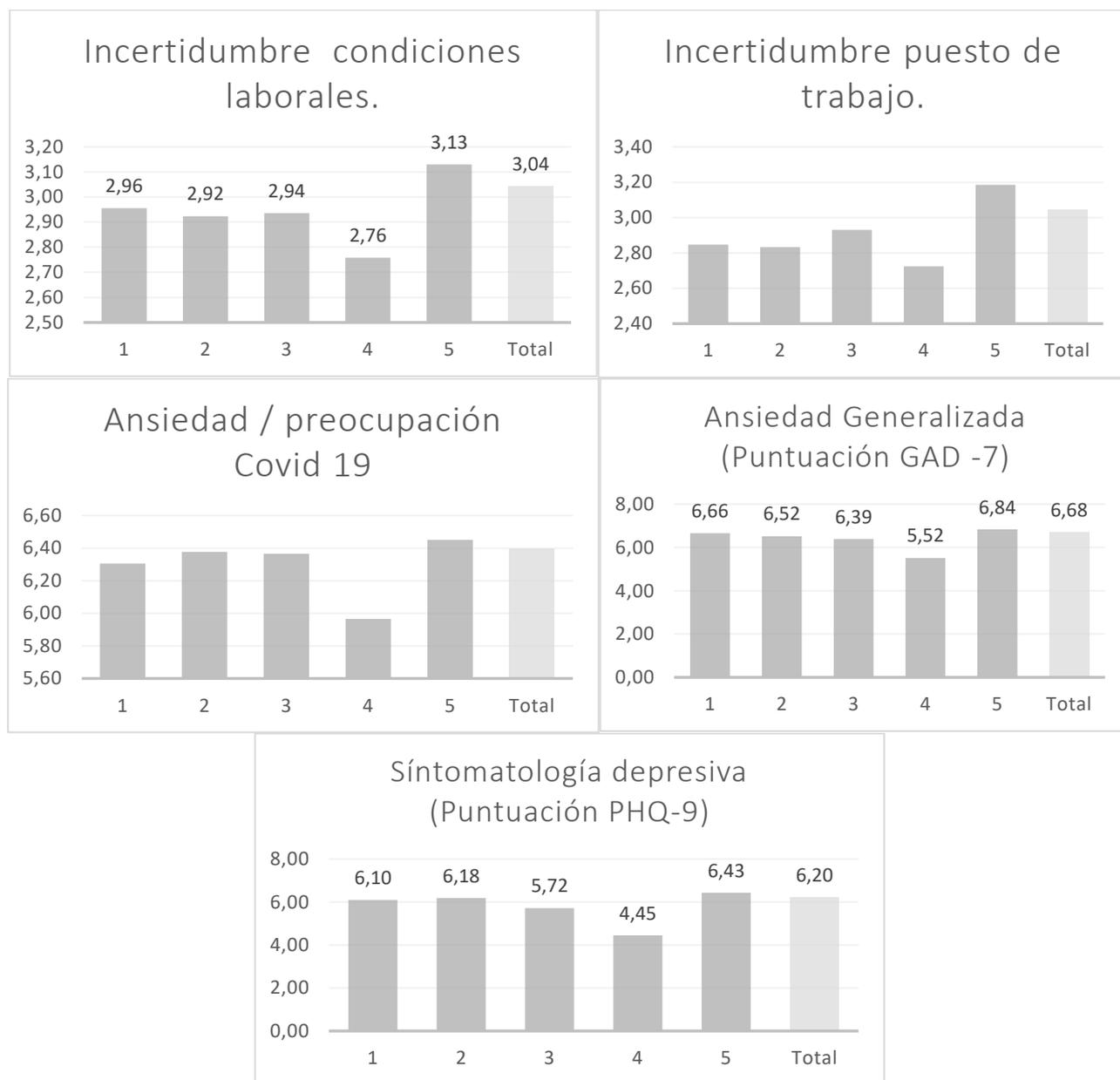
5.1. ANÁLISIS POR VARIABLES LABORABLES

5.1.1. ANÁLISIS GENERAL: VARIABLES LABORALES

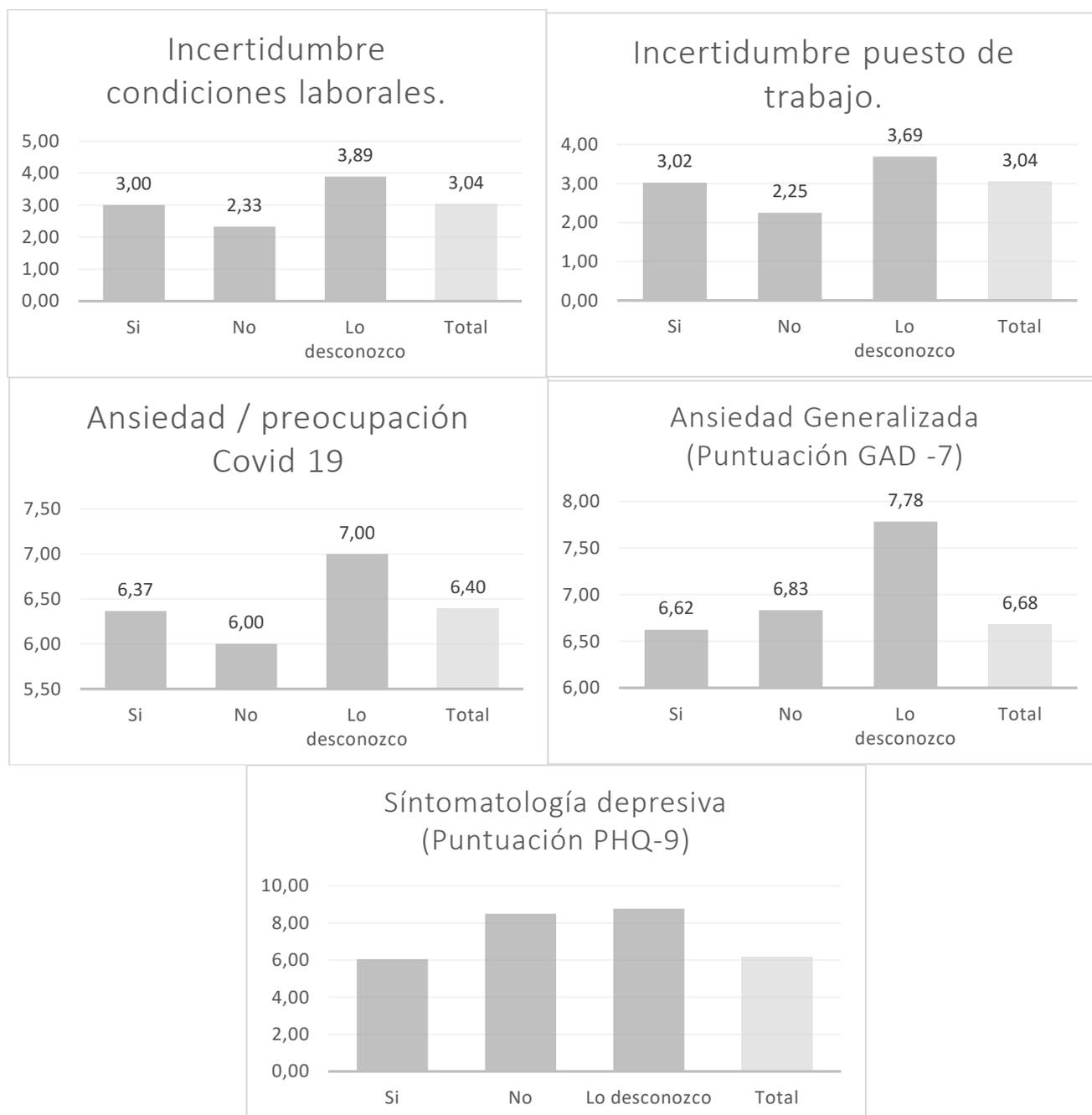
En el estudio se analizaron las variables relacionadas con la implantación del teletrabajo y con las medidas de seguridad y salud en el puesto de trabajo y su relación con la salud mental y emocional de los trabajadores.

Figura 21. Variables laborales: OPCIÓN DE TRABAJO EN REMOTO

Los trabajadores que tienen opción de trabajar en remoto son los que mostraron una menor incertidumbre en relación con sus condiciones laborales y a la posibilidad de mantener su puesto de trabajo. Sin embargo, fueron estos mismos trabajadores los que dijeron tener niveles más altos de preocupación por el Covid-19 y los que puntuaron más en ansiedad generalizada y sintomatología depresiva.

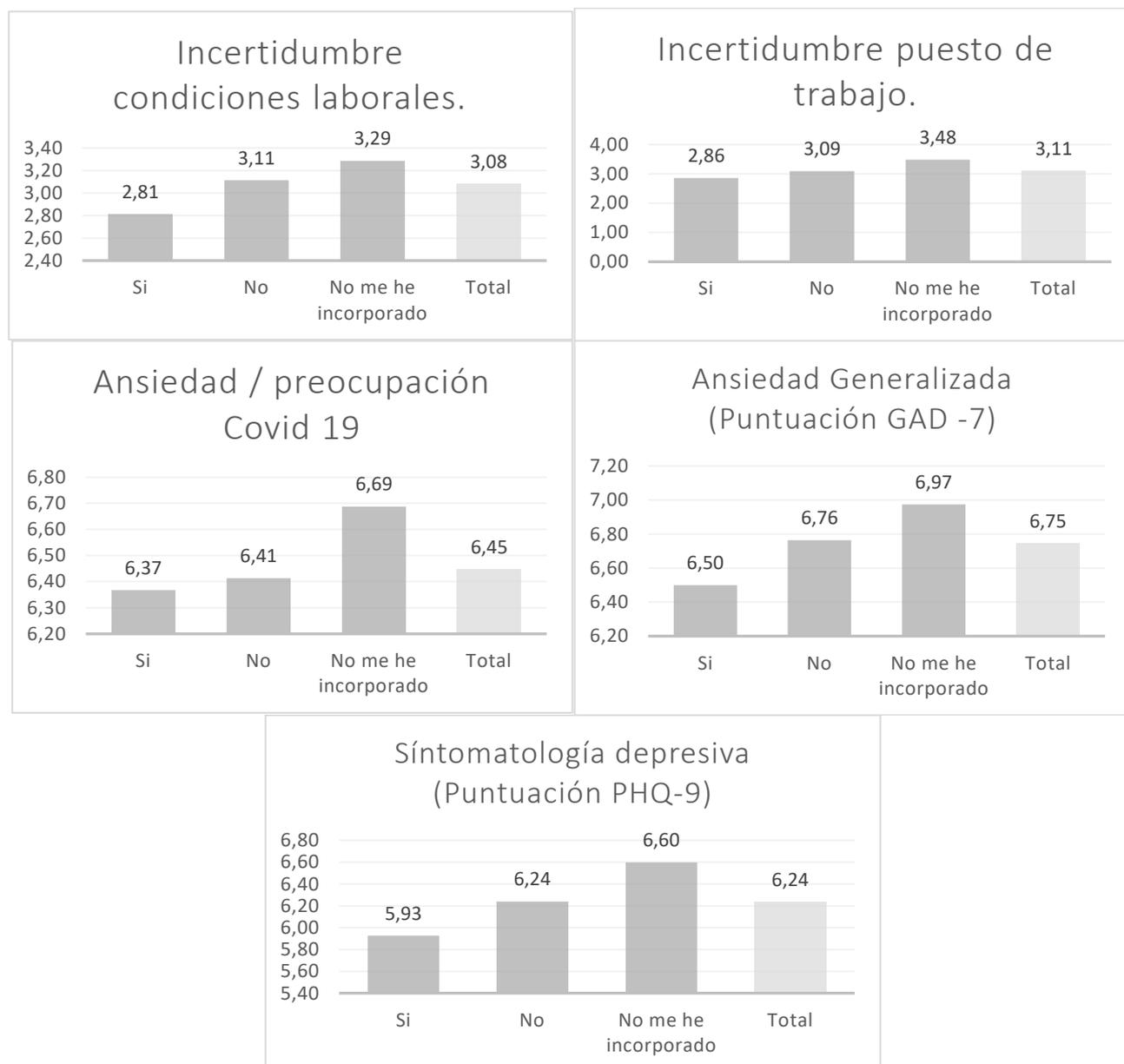
Figura 22. Variables laborales: DÍAS A LA SEMANA TRABAJO EN REMOTO (EN CASO DE TELETRABAJAR)

Al igual que son los trabajadores que teletrabajan los que muestran mayor incertidumbre laboral, dentro de este grupo de trabajadores con opción de teletrabajar son precisamente los que lo hacen a tiempo completo, sin presencialidad, los que muestran mayores niveles de malestar. También, aunque de forma menos acusada, presentan mayores niveles de síntomas de ansiedad y depresión.

Figura 23. Variables laborales: EXISTENCIA DE PROTOCOLO COVID-19 EN LA EMPRESA

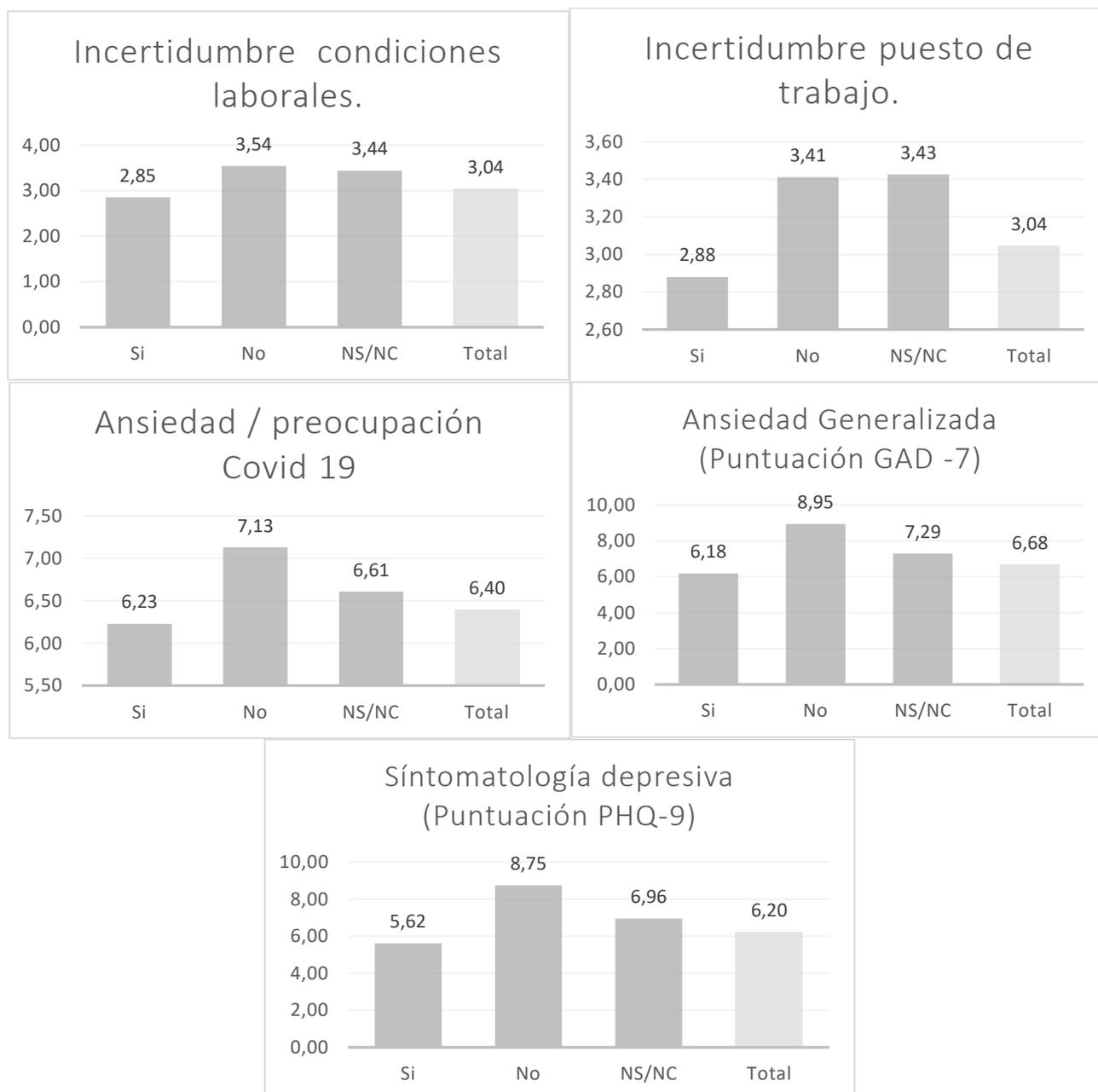
La existencia y conocimiento por parte del trabajador de un Protocolo Covid-19 en la empresa se relaciona con menores niveles de incertidumbre laboral, sin embargo, no se encuentra esta misma relación con los síntomas de ansiedad y depresión.

Figura 24. Variables laborales: REALIZACIÓN DE PRUEBA DE DETECCIÓN DE COVID-19 (SEROLOGÍA, PCR...) ANTES DE LA INCORPORACIÓN AL TRABAJO TRAS EL CONFINAMIENTO



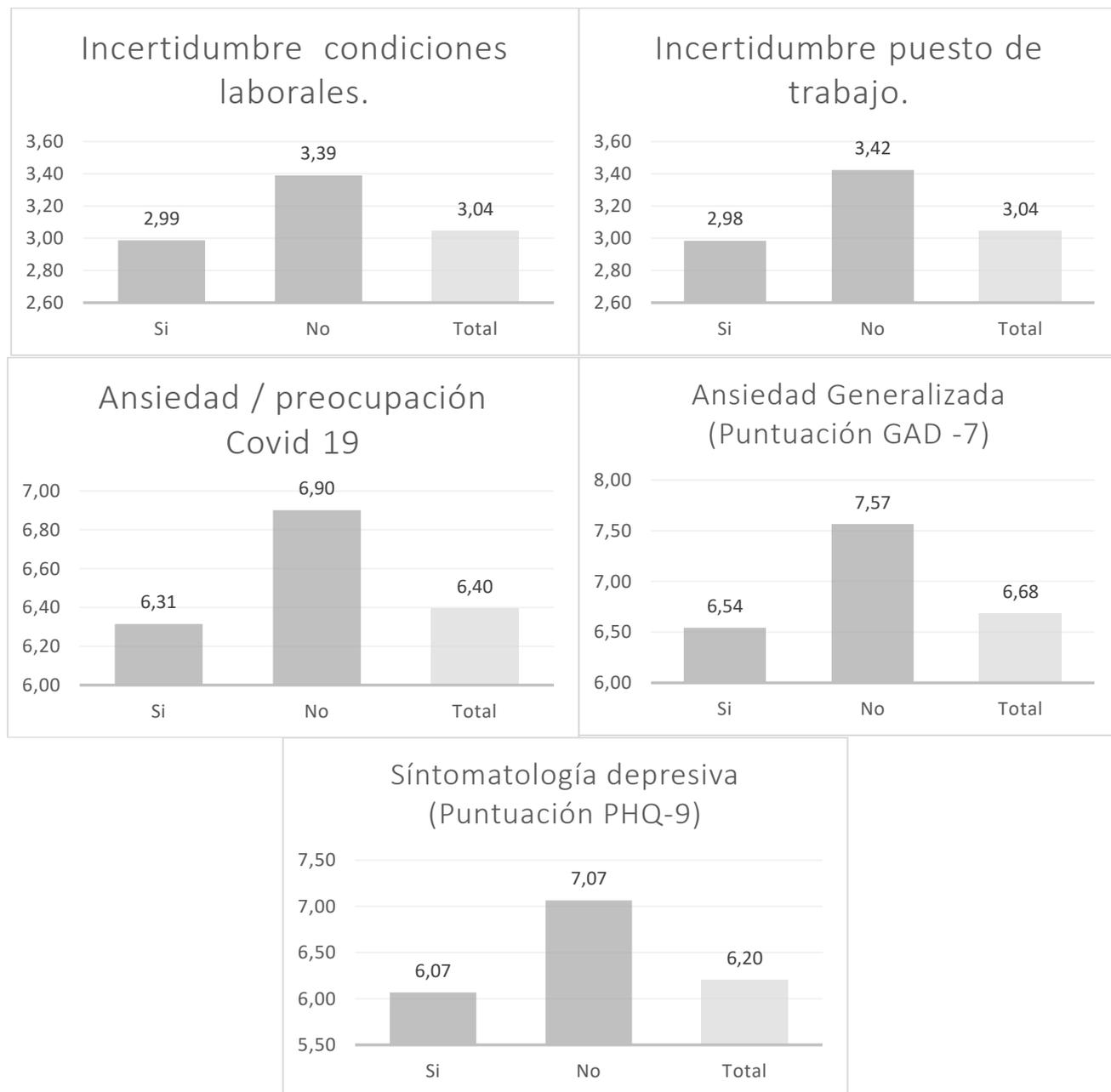
De manera similar a la existencia de Protocolo Covid-19, son los trabajadores que han tenido la opción de realizarse una prueba de detección para la Covid-19 antes de su incorporación al trabajo y después del confinamiento, los que muestran menos niveles de incertidumbre y, además, niveles más bajos de ansiedad y depresión.

Figura 25. Variables laborales: POSIBILIDAD DE CONCILIACIÓN FAMILIAR POR LA EMPRESA ANTE CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS CON COVID-19



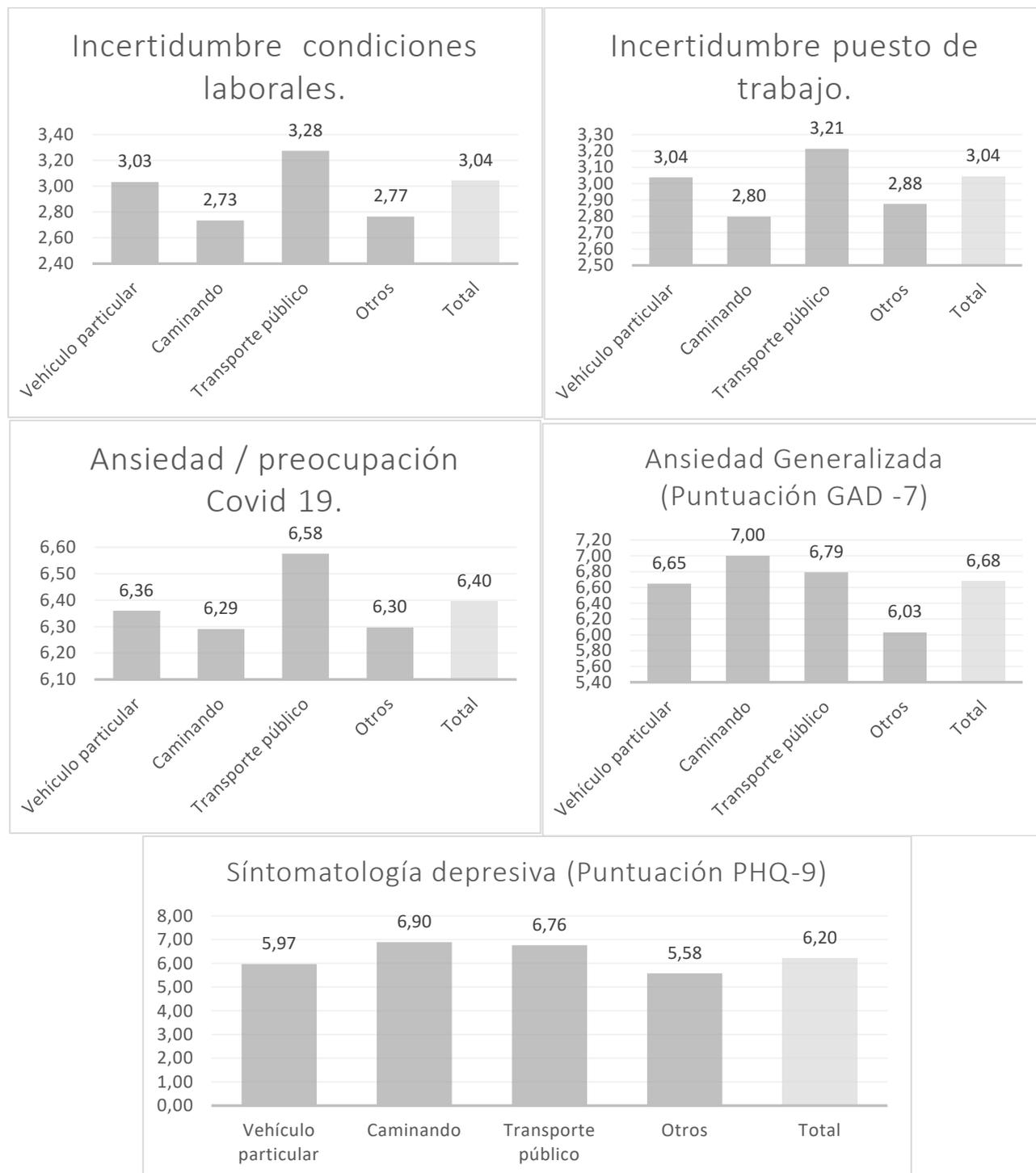
La posibilidad de conciliación ofrecida por parte de la empresa ha demostrado tener una relación bastante sólida con los efectos adversos en la salud mental y emocional derivados por la pandemia. Aquellos trabajadores que no han tenido esta posibilidad son los que puntúan más alto en incertidumbre laboral. La diferencia es especialmente significativa cuando hablamos de síntomas de ansiedad y depresión, con valores sensiblemente superiores a los hallados en otras variables.

Figura 26. Variables laborales: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE RIESGO PARA EL CONTAGIO DEL COVID-19 (MASCARILLAS, GEL HIDROALCOHÓLICO...) PROPORCIONADAS POR LA EMPRESA



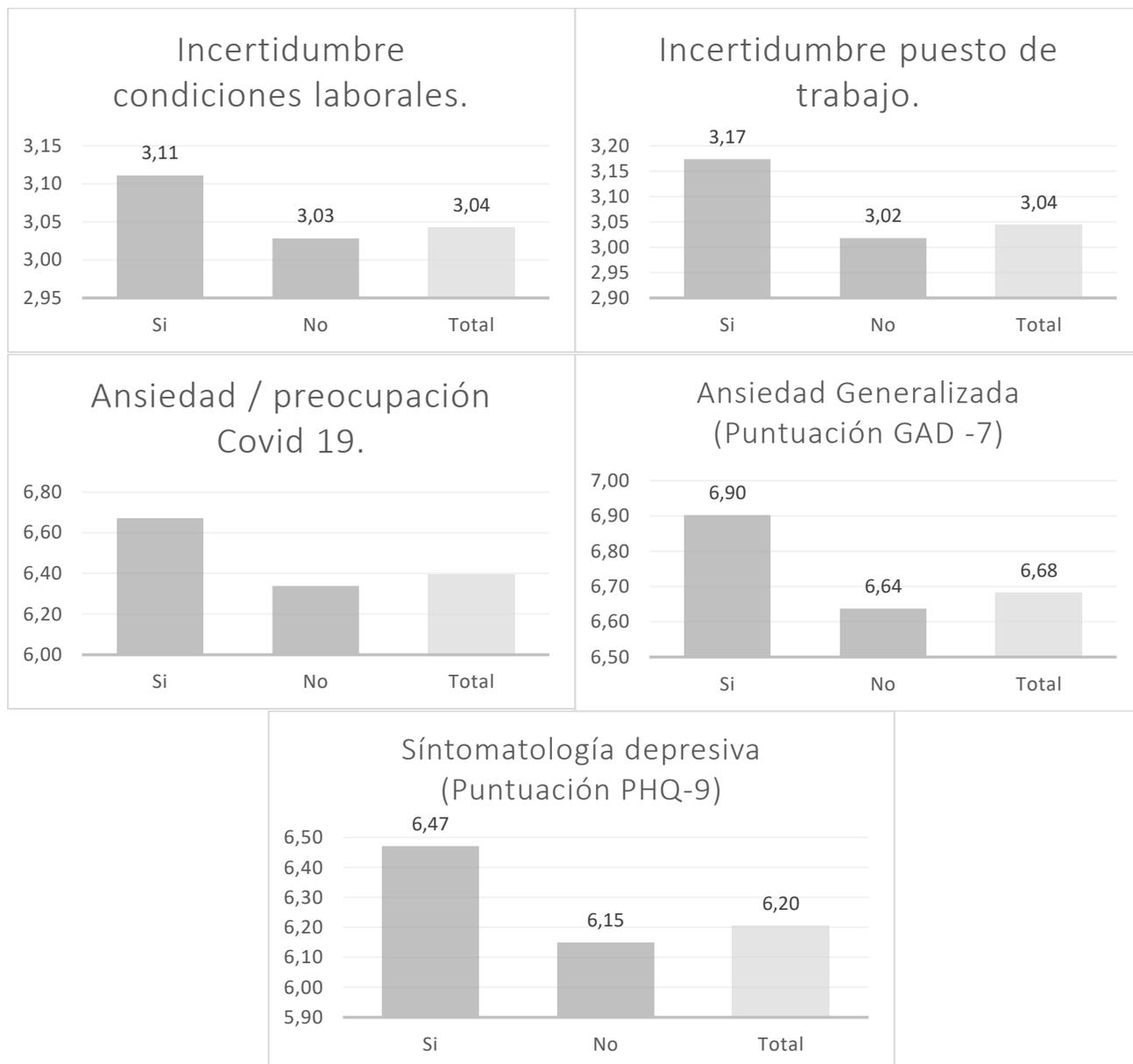
Los trabajadores a los que la empresa facilita medidas de protección de riesgo tienen niveles sensiblemente inferiores de incertidumbre laboral, preocupación, ansiedad y depresión.

Figura 27. Variables laborales: MEDIO DE TRANSPORTE EMPLEADO PARA TRASLADARSE AL CENTRO DE TRABAJO (EN CASO DE TENER QUE HACERLO)

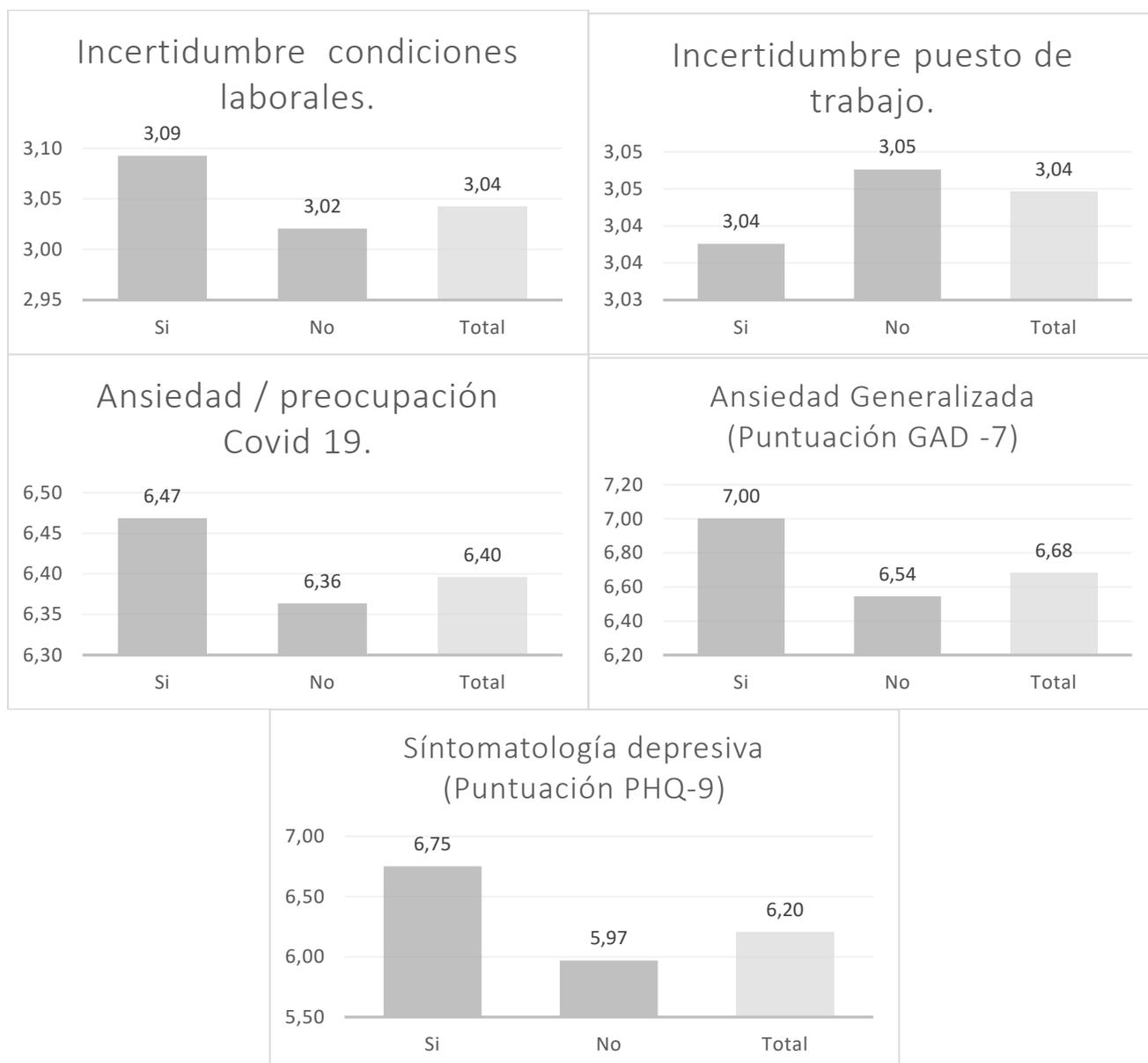


Son los trabajadores que se desplazan a su centro de trabajo en transporte público los que tienen una mayor ansiedad y preocupación actual por el Covid-19, además de niveles mayores de incertidumbre. Sin embargo, en sintomatología depresiva y de ansiedad es más complicada establecer dicha relación, ya que presentan niveles muy similares a los que se desplazan en vehículo particular, e incluso inferiores a los que se desplazan caminando. Esto último sugiere que se pueda estar produciendo una evitación del transporte público en personas con elevados niveles de ansiedad por Covid-19.

Figura 28. Variables laborales: MODIFICACIÓN DEL MEDIO DE TRANSPORTE EMPLEADO PARA TRASLADARSE AL CENTRO DE TRABAJO POR LA SITUACIÓN DE COVID-19

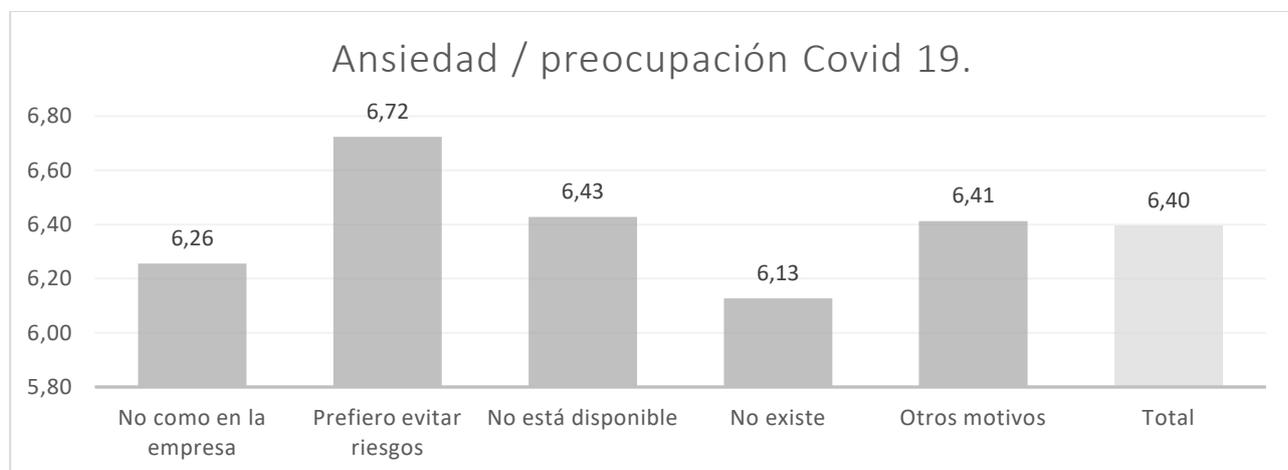
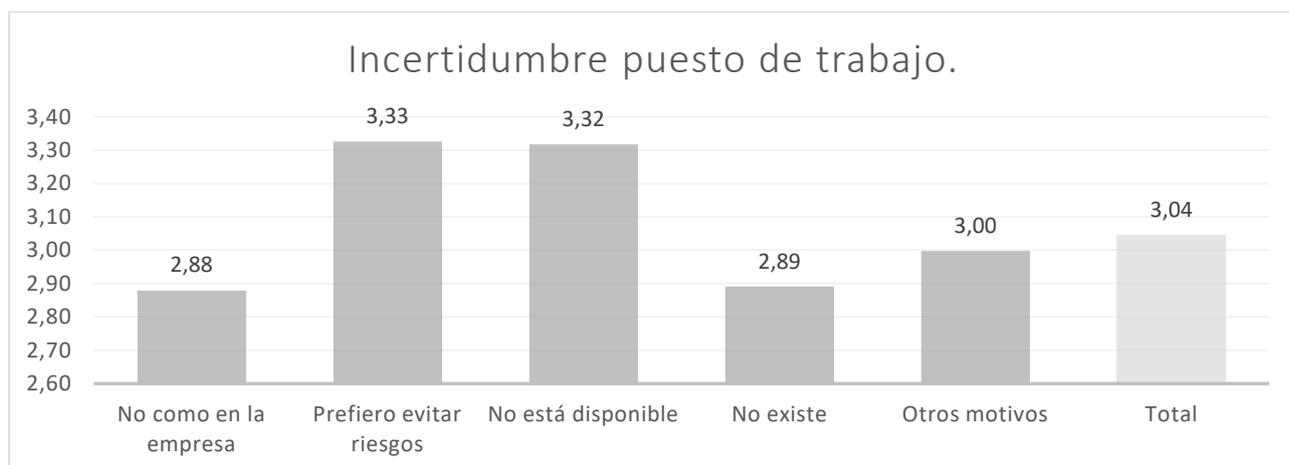
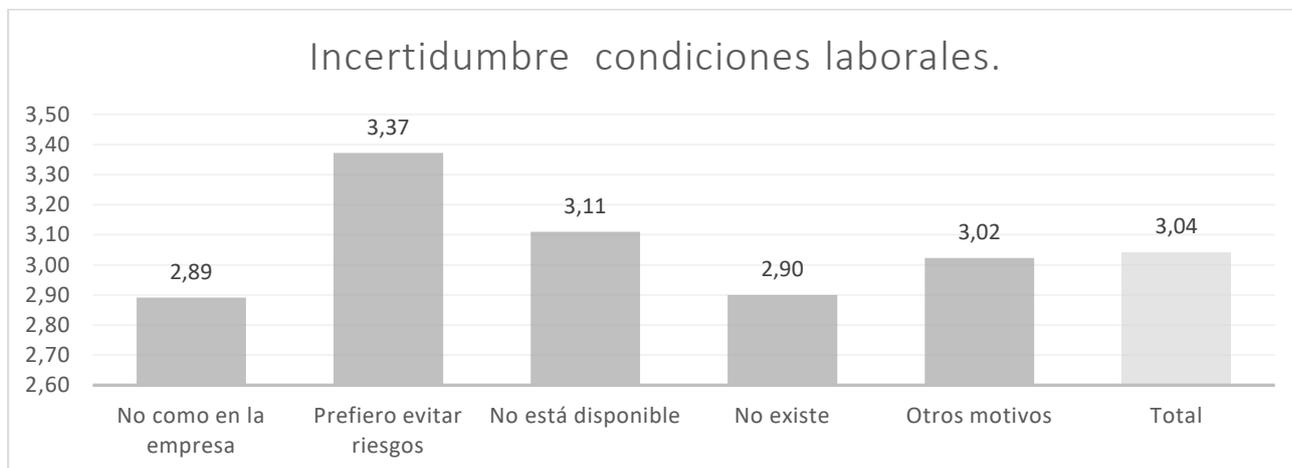


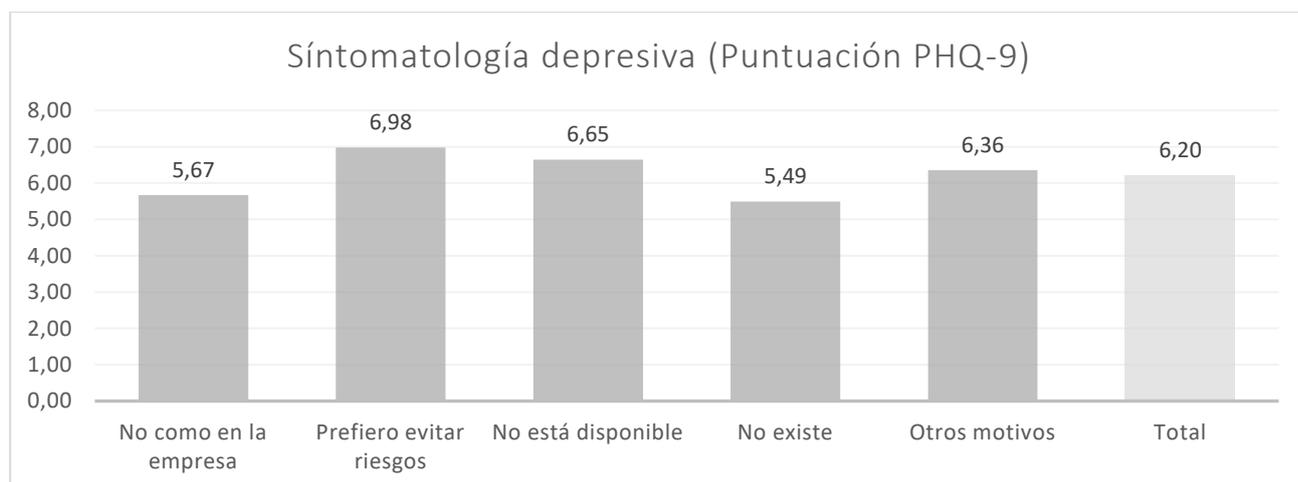
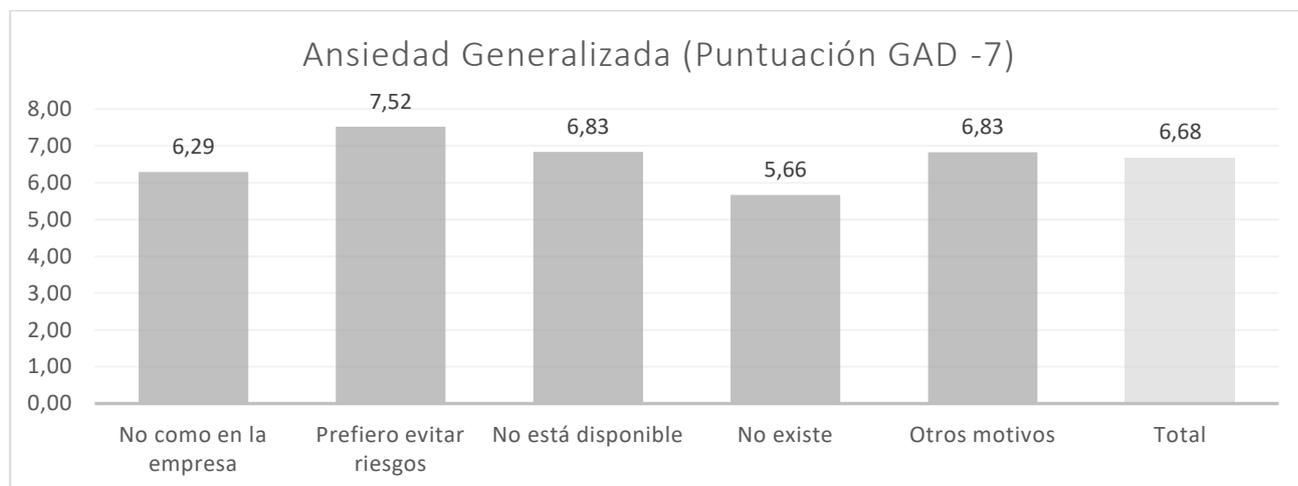
Las personas que han modificado su medio de transporte habitual para desplazarse al trabajo son las que presentan puntuaciones más altas en incertidumbre por las condiciones laborales y a la hora de mantener el puesto de trabajo, así como un nivel más alto de ansiedad y preocupación actual por el Covid-19, y sintomatología depresiva y de ansiedad generalizada.

Figura 29. Variables laborales: USO DE COMEDOR COMÚN O ZONA HABILITADA PARA COMIDAS

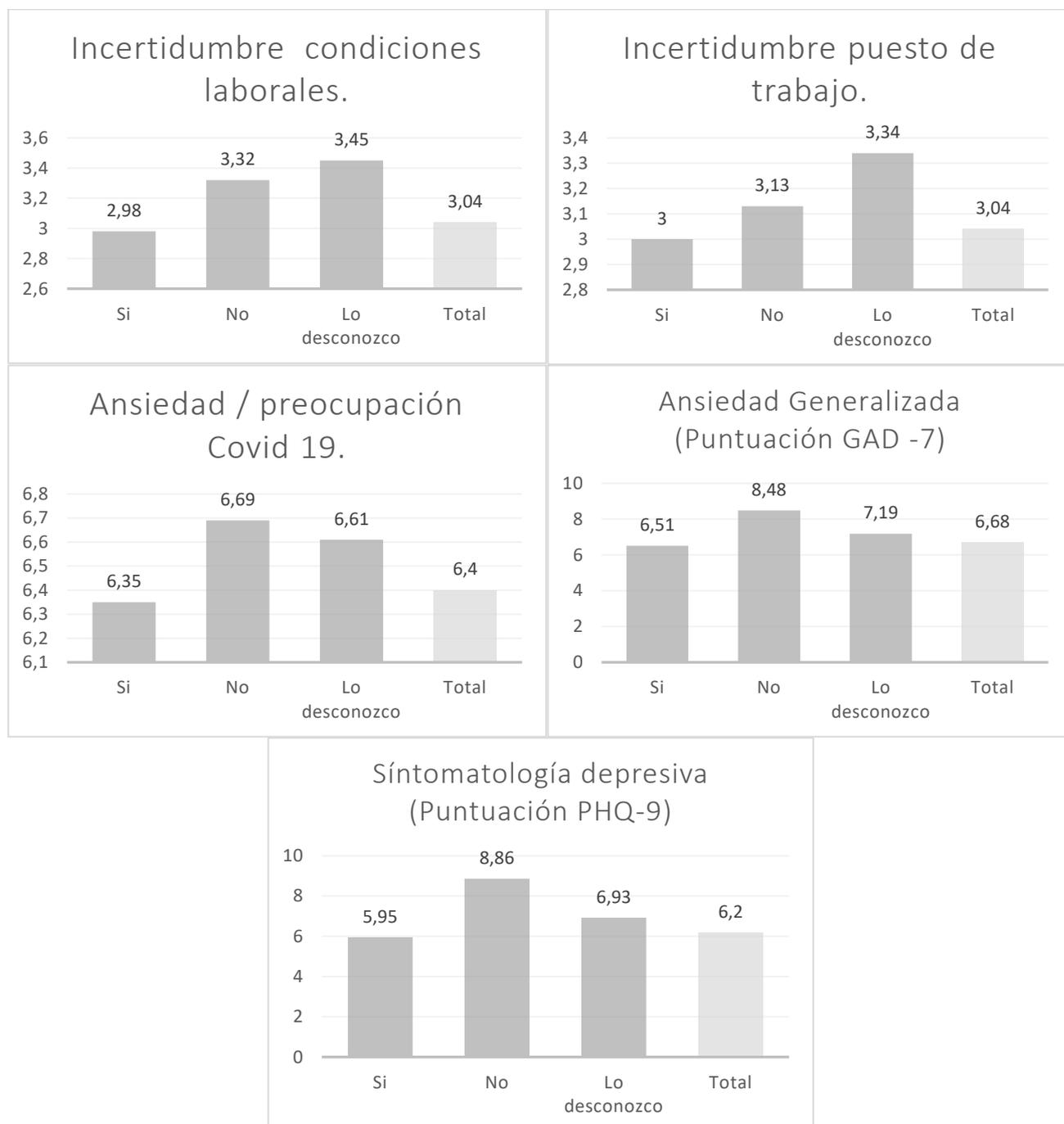
Los trabajadores que emplean los comedores o zonas comunes habilitadas para las comidas son las que tienen puntuaciones más altas en sintomatología de ansiedad generalizada y depresión por la situación Covid-19, aunque se trata de diferencias muy pequeñas. No se ha encontrado esta relación con los niveles de incertidumbre por el trabajo.

Figura 30. Variables laborales: EN CASO DE NO UTILIZARLO, MOTIVO DE NO EMPLEAR EL COMEDOR/ZONA COMÚN PARA COMIDAS





Aquellos trabajadores que evitan el uso de comedores o zonas comunes habilitadas para las comidas que prefieren evitar riesgos son los que tienen puntuaciones más elevadas en las variables estudiadas.

Figura 31. Variables laborales: ESPACIO DE TRABAJO QUE PERMITE MANTENER LA DISTANCIA DE SEGURIDAD.

Los niveles de ansiedad y preocupación en el momento de realizar la encuesta, síntomas de ansiedad generalizada y síntomas relacionados con depresión son superiores en los trabajadores que manifiestan no tener un espacio de distancia suficiente de acuerdo con la normativa (1,5 metros).

CONCLUSIONES VARIABLES LABORALES

El análisis de las variables relacionadas con las condiciones de trabajo y su influencia en la salud mental y emocional de los trabajadores mostró un impacto positivo del teletrabajo en los niveles de incertidumbre asociados a la posible modificación de las condiciones laborales o la pérdida del trabajo. Sin embargo, los trabajadores que teletrabajan refirieron tener más preocupación por el Covid-19 en el momento de la encuesta, así como más síntomas de ansiedad generalizada y síntomas de depresión.

En contra de lo que pudiera esperarse, se observa que los que teletrabajan durante toda la semana laboral muestran mayores puntuaciones en incertidumbre laboral y en niveles de preocupación por el COVID, ansiedad y depresión, aunque en estos factores psicológicos las diferencias son pequeñas y no significativas.

Se muestra un efecto positivo entre la existencia de un Protocolo Covid-19 en la empresa y la baja incertidumbre laboral, mientras que la posibilidad de realizar una prueba para la detección de la Covid-19 antes de la incorporación al puesto de trabajo muestra también esa misma asociación con baja incertidumbre y, además, se relaciona con menores niveles de ansiedad y depresión.

Con un impacto mayor que el resto de las variables relacionadas con las condiciones laborales, la posibilidad de conciliar parece tener un papel fundamental como variable mediadora de los efectos de la situación de estrés en los trabajadores y sus consecuencias adversas. Aquellos participantes que consideran que su empresa facilita la conciliación familiar ante cualquier circunstancia relacionada con el Covid19, son los que tienen niveles más bajos de incertidumbre laboral, así como puntuaciones significativamente más bajas en ansiedad y preocupación por el Covid-19 y menos sintomatología de ansiedad generalizada y depresión. Aunque con un impacto menor que la posibilidad de conciliación, los trabajadores a los que la empresa les facilita medidas de protección de riesgo, también presentan niveles sensiblemente inferiores de incertidumbre laboral, preocupación, ansiedad y depresión.

En relación con el desplazamiento al centro de trabajo, encontramos que los mayores niveles de ansiedad y preocupación por el Covid-19 e incertidumbre se encuentran entre los que se desplazan en transporte público, aunque los niveles de ansiedad generalizada y síntomas de depresión son similares en todos los grupos. Es llamativo que las puntuaciones en ansiedad y depresión sean similares, e incluso inferiores, entre los que utilizan transporte público con respecto a los que van en vehículo particular o caminando, lo que puede sugerir que las personas con ansiedad elevada por el Covid-19 y mucho miedo al contagio estén evitando el transporte público. Este resultado parece estar apoyado por el resultado encontrado en la variable de modificación del medio de transporte habitual para desplazarse al trabajo, ya que estas son las que presentan los niveles más altos en todos los indicadores psicológicos empleados.

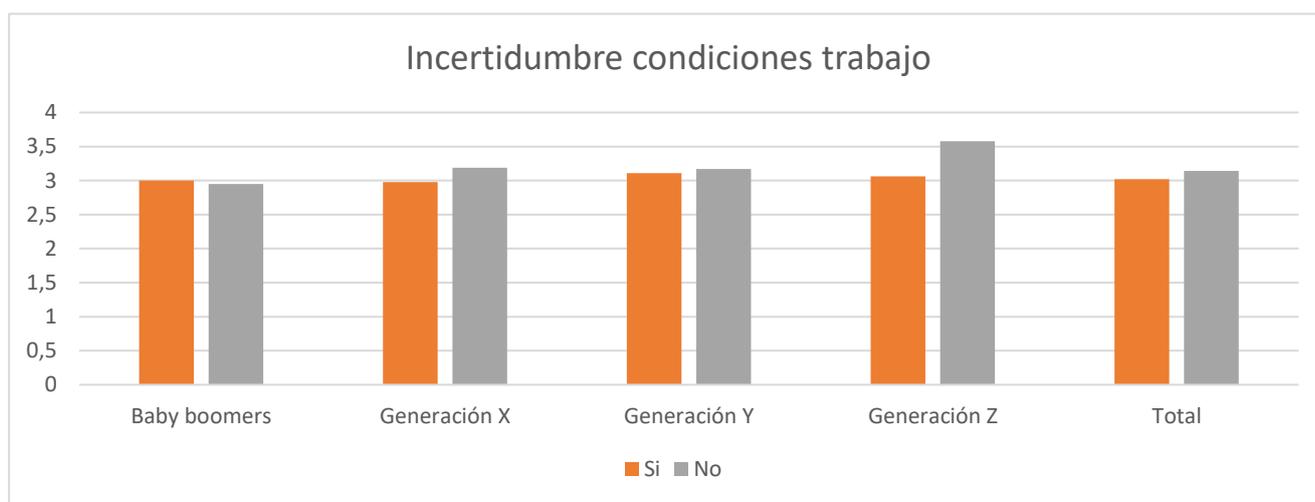
Este patrón de evitación se confirma en el uso de los comedores o zonas comunes habilitadas para las comidas, ya que los participantes que evitan usarlos porque prefieren evitar riesgos, son precisamente los que dan puntuaciones más altas en las variables estudiadas.

Los resultados muestran también que los síntomas de incertidumbre, ansiedad, preocupación y/o ansiedad y depresión son más altas en los trabajadores que no pueden mantener la distancia de seguridad aconsejada en su puesto de trabajo (1,5 metros).

3.3.2 ANÁLISIS POR GENERACIONES

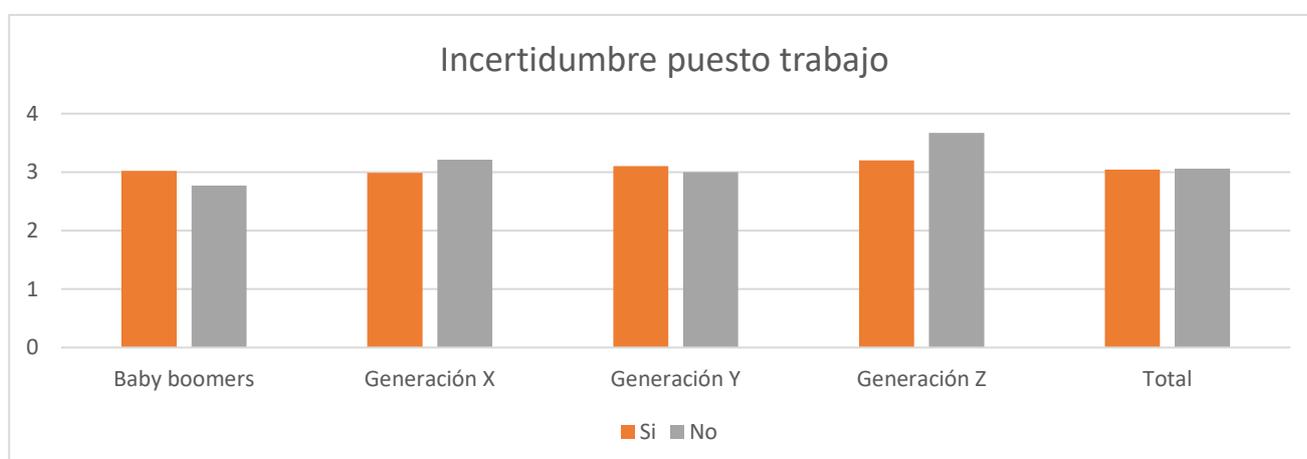
Se analizan, por generaciones, los factores asociados a las condiciones de trabajo en los que se ha encontrado alguna diferencia entre generaciones con respecto a los indicadores de salud psicológica estudiados: posibilidad de teletrabajar, existencia de protocolo covid-19, conciliación familiar, distancia de seguridad.

Figura 32. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria: POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR



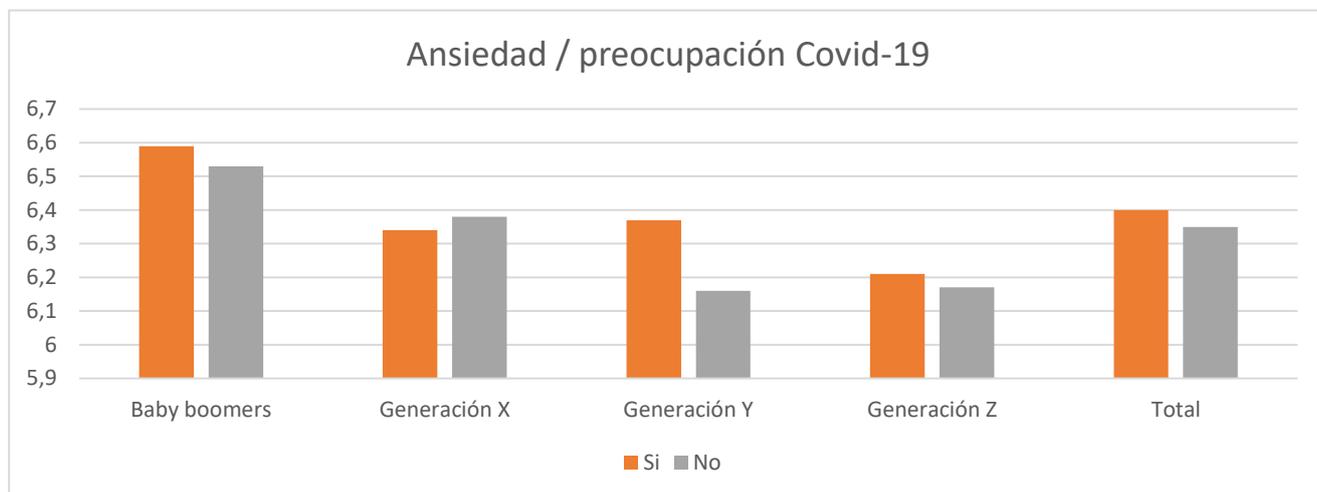
Los participantes de la generación Z que no tienen posibilidad de teletrabajar son los que tienen una mayor puntuación en incertidumbre para mantener las condiciones de trabajo por el Covid-19 con respecto a los que sí teletrabajan. Los participantes de la generación Baby Boomer, X e Y muestran niveles muy similares de incertidumbre entre quienes pueden teletrabajar y los que no.

Figura 33. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria: POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR



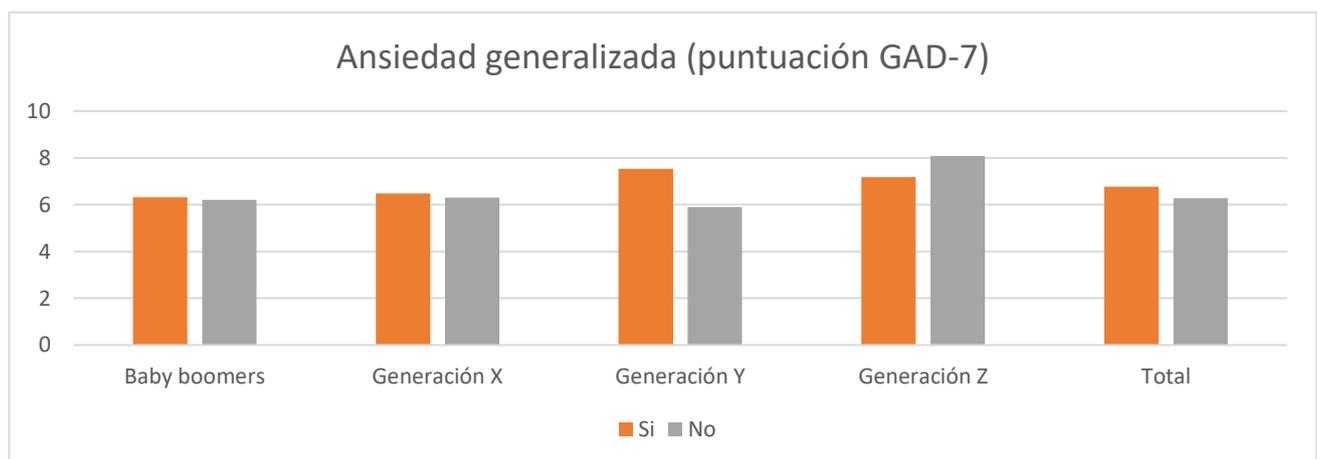
Como ocurre con la incertidumbre para mantener las condiciones de trabajo, son los participantes de la generación Z (que no tienen la posibilidad de teletrabajar) los que muestran mayor puntuación en incertidumbre. En el resto de las generaciones las diferencias son mínimas.

Figura 34. Condiciones de trabajo asociadas a preocupación y ansiedad actuales por la pandemia del Covid-19: POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR



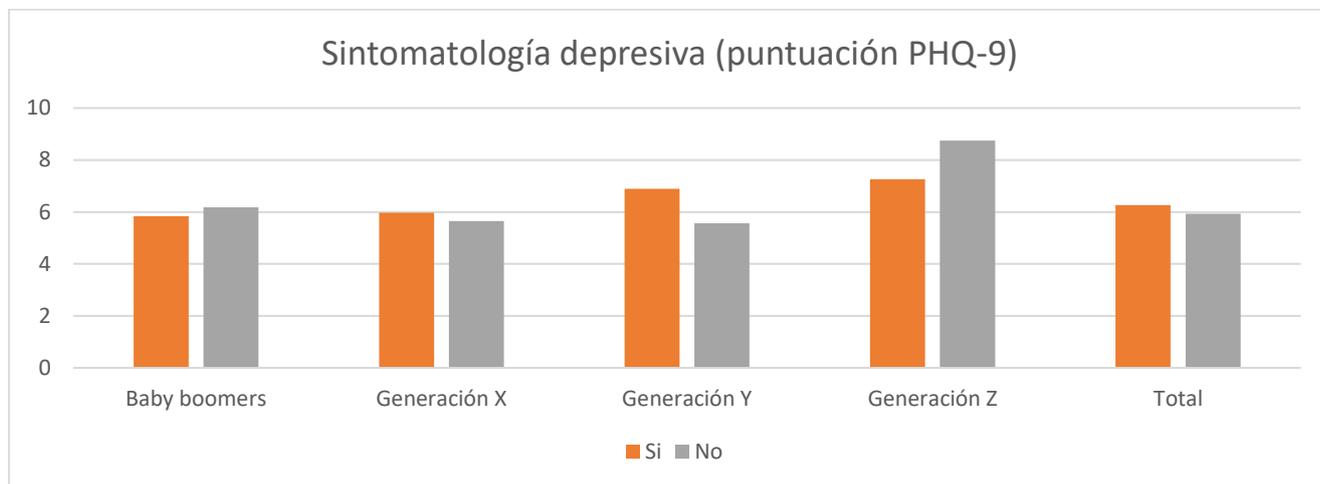
En todas las generaciones excepto en la generación X, los niveles de ansiedad/preocupación en el momento de la encuesta son ligeramente superiores entre los que teletrabajan con respecto de los que no.

Figura 35. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología de ansiedad por Covid-19: POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR



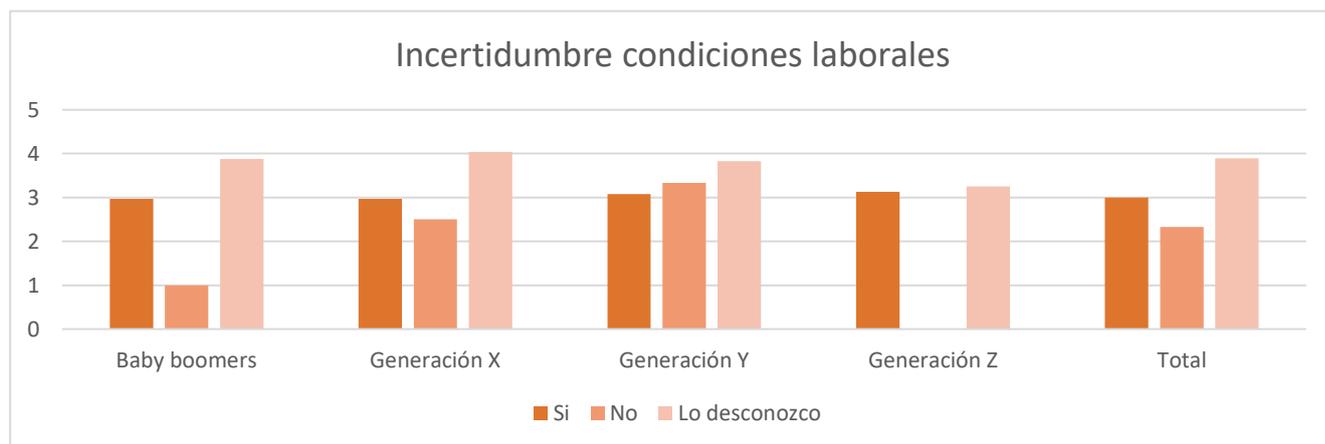
Los síntomas de ansiedad general son ligeramente mayores en la generación Y entre los que teletrabajan con respecto a los que no, mientras que la relación se invierte en la generación Z, entre los que es mayor el malestar en el grupo de los que no teletrabajan. En las generaciones Baby Boomers y generación X las diferencias son mínimas entre ambos grupos (sí/no teletrabajan).

Figura 36. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología depresiva por Covid-19: POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR



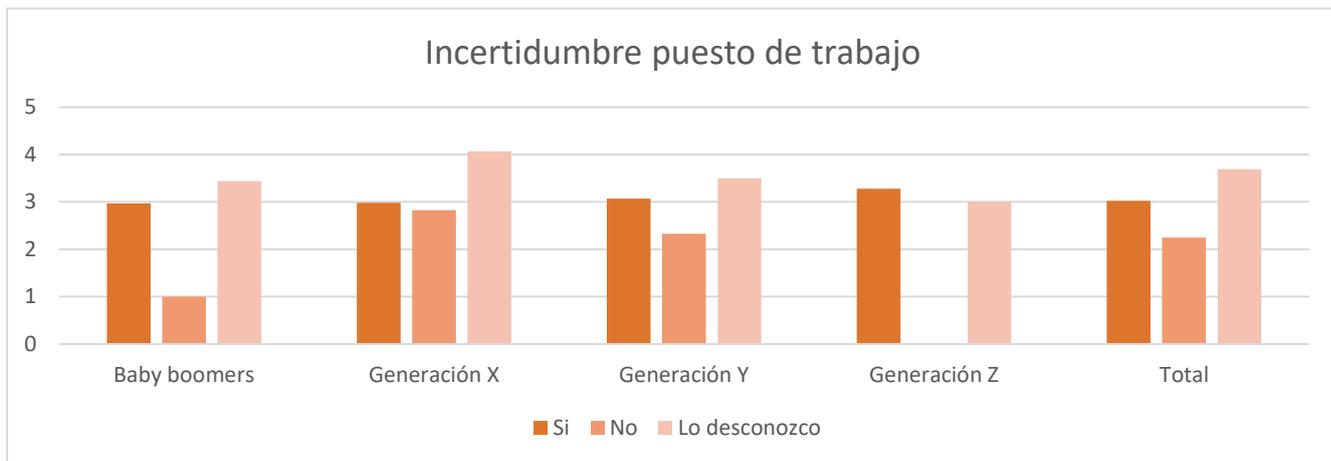
La sintomatología depresiva asociada a la situación de Covid-19 está más presente entre los miembros que no teletrabajan de la Generación Z, mientras que en el resto de las generaciones las diferencias entre ambos grupos son pequeñas, observándose un nivel ligeramente mayor en el grupo de no teletrabajo en la Generación Y, pero en todo caso la diferencia no es significativa.

Figura 37. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria: PROTOCOLO COVID-19



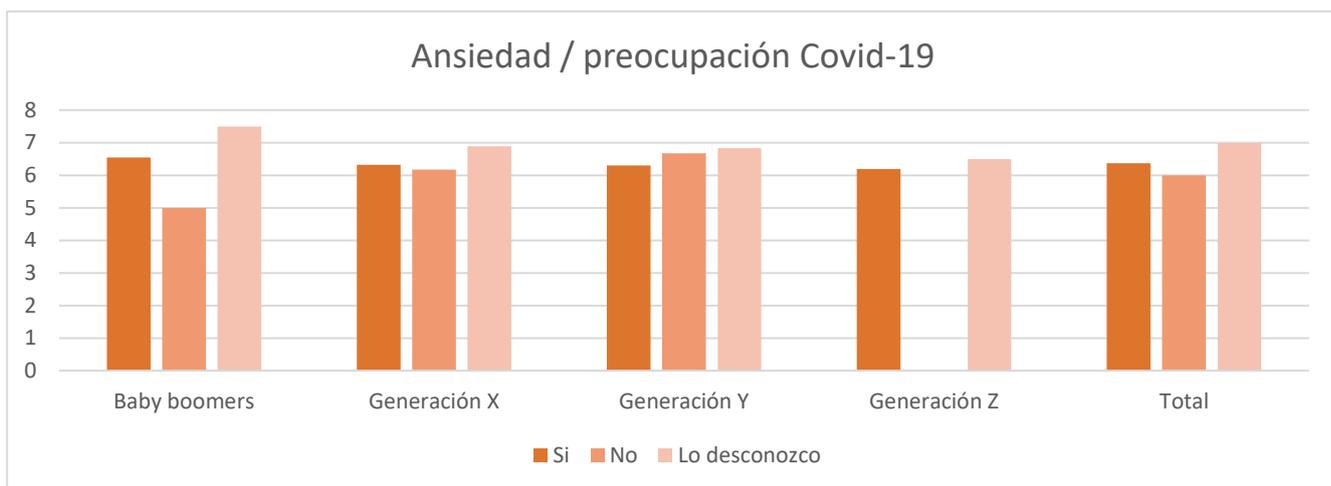
En todas las generaciones el desconocimiento de la existencia de un protocolo Covid-19 es la condición asociada a una mayor incertidumbre para mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria.

Figura 38. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria: PROTOCOLO COVID-19

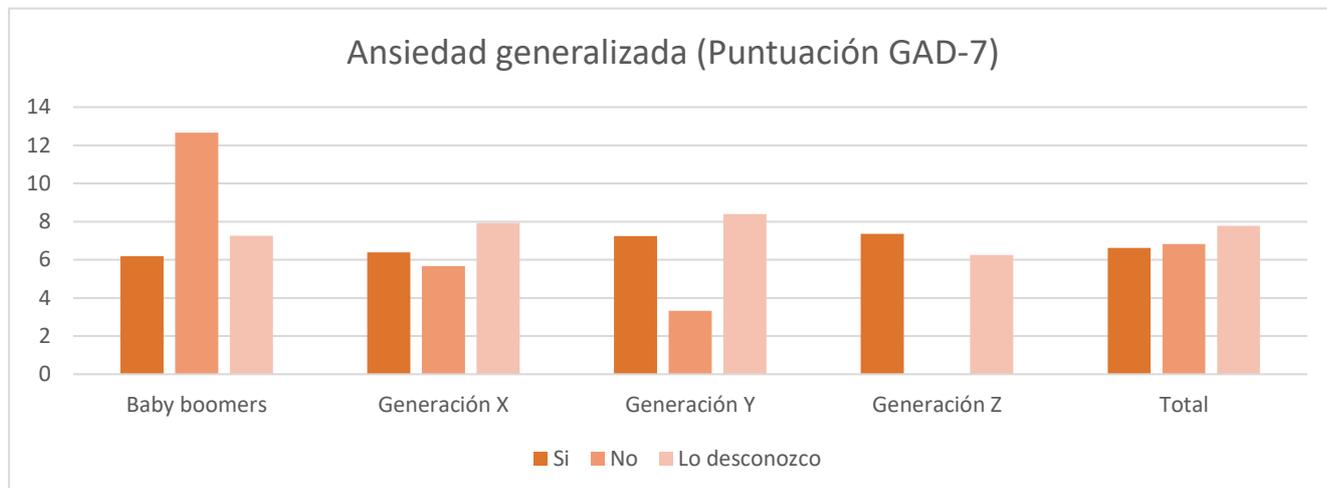


A la hora de mantener el puesto de trabajo, la incertidumbre es mayor en el grupo de los que dicen desconocer la existencia de un Protocolo Covid-19 en la empresa en todas las generaciones excepto en la generación Z, donde no existe esa diferencia y las puntuaciones son similares en el grupo de los que dicen conocer el protocolo y los que lo desconocen.

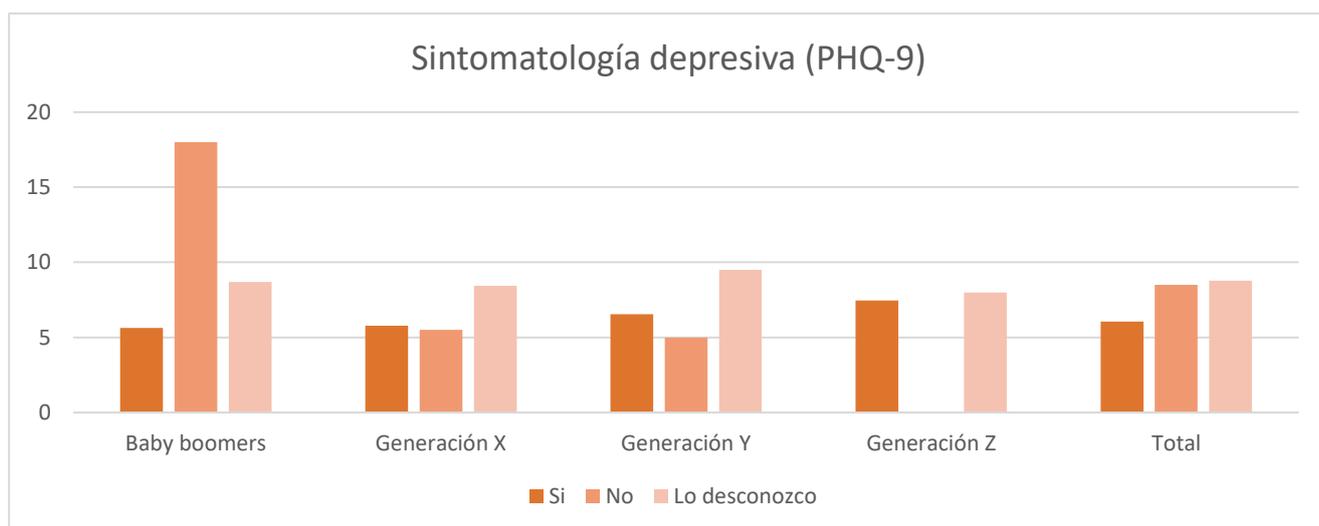
Figura 39. Condiciones de trabajo asociadas a preocupación y ansiedad actuales por la pandemia del Covid-19: PROTOCOLO COVID-19



En cuanto a la ansiedad / preocupación por el Covid-19 en el momento de la encuesta, se observa un patrón muy similar en todas las generaciones con diferencias no significativas entre las distintas condiciones, independientemente de la existencia o no (y el desconocimiento) de un protocolo Covid-19. Únicamente en el grupo de Baby Boomers se observa un mayor impacto en la ansiedad / preocupación entre los que desconocen la existencia de un protocolo Covid-19.

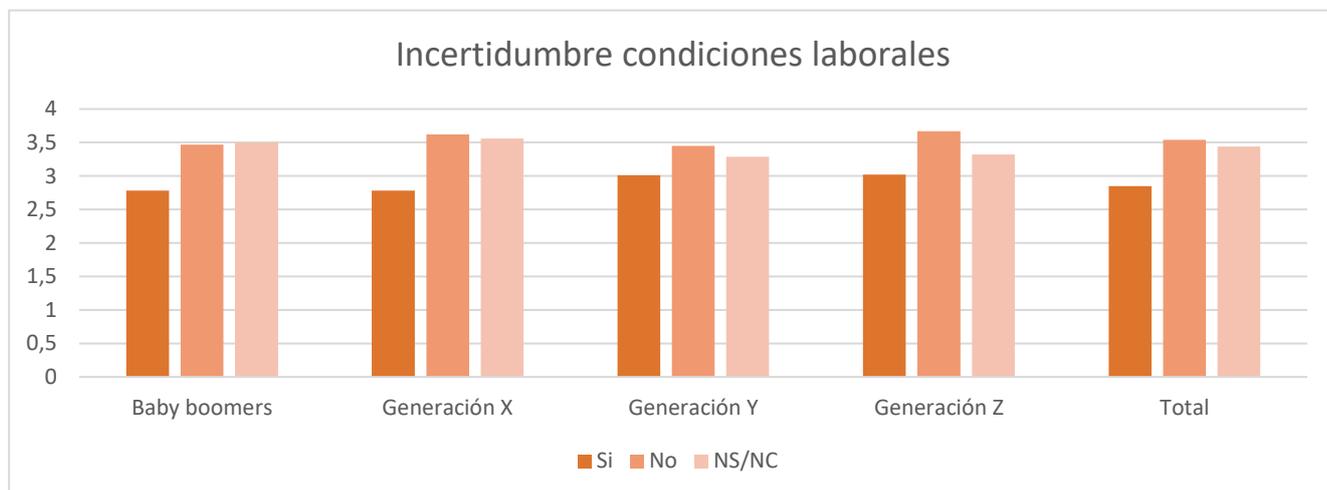
Figura 40. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología de ansiedad por Covid-19: PROTOCOLO COVID-19

Existe una diferencia significativa en la presencia de síntomas de ansiedad generalizada entre los participantes generación Baby Boomers que dicen no tener Protocolo Covid-19 en su empresa con respecto al resto de las generaciones y condiciones, en las que no existen diferencias.

Figura 41. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología depresiva por Covid-19: PROTOCOLO COVID-19

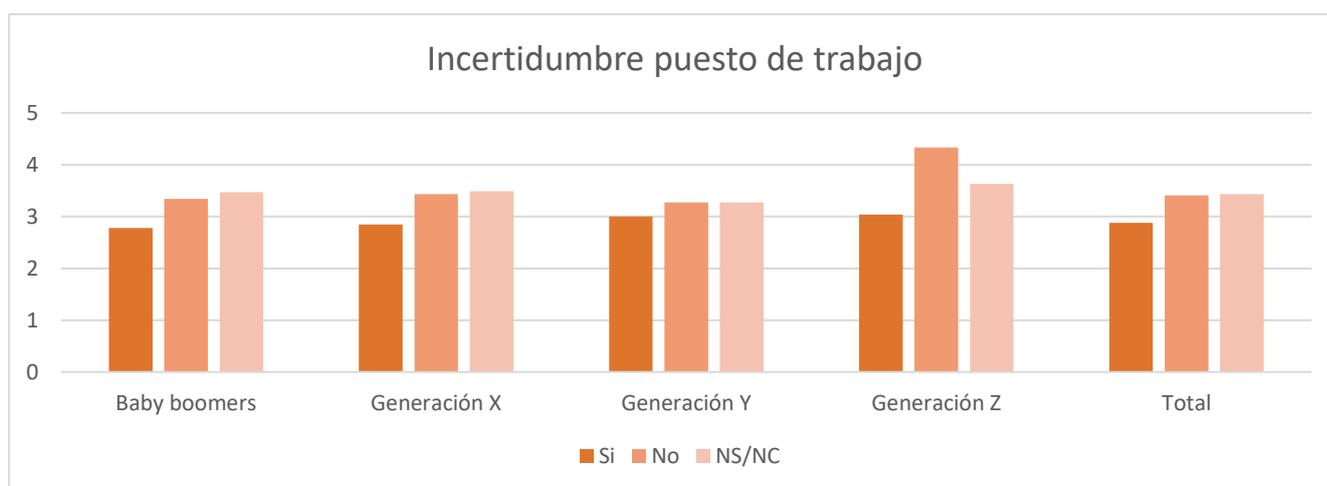
Las puntuaciones en sintomatología depresiva son altas en el caso de participantes de la generación Baby Boomer del grupo que afirma no tener protocolo Covid-19 en la empresa. Esta puntuación media (18) señala índices de síntomas de depresión de moderado a grave según el baremo de la escala. Son también elevadas las puntuaciones en todas las generaciones del grupo que desconoce la existencia de protocolo Covid-19 en su empresa.

Figura 42. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria: CONCILIACIÓN FAMILIAR



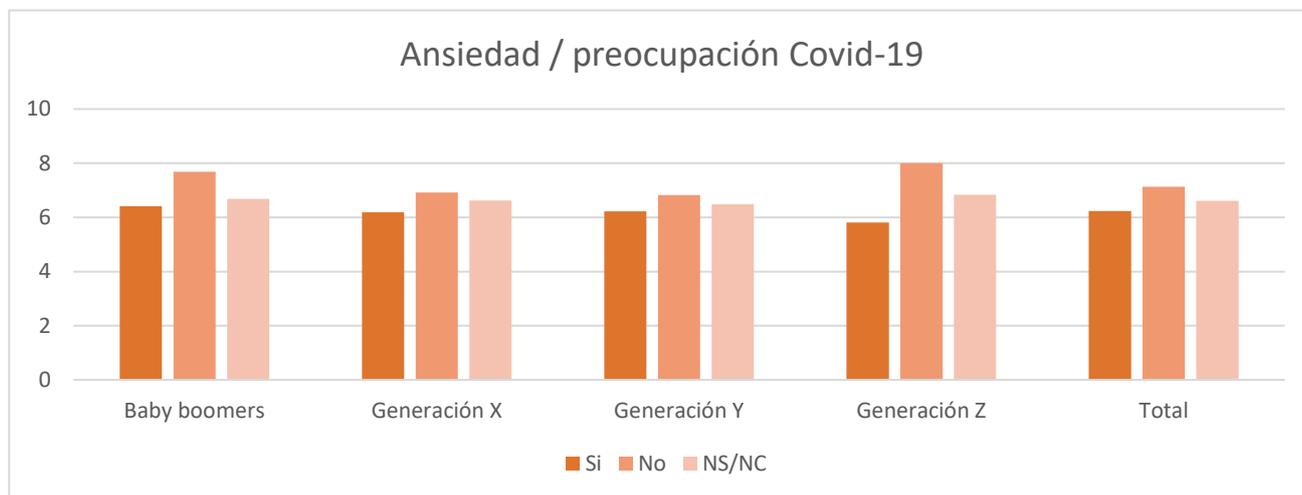
Las puntuaciones en relación con la incertidumbre con las condiciones laborales no muestran diferencias significativas entre las distintas generaciones independientemente de si existe posibilidad o no de conciliación familiar por parte de la empresa, siendo en todos los grupos los participantes que no tienen posibilidad de conciliar los que muestran mayor nivel de incertidumbre.

Figura 43. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria: CONCILIACIÓN FAMILIAR



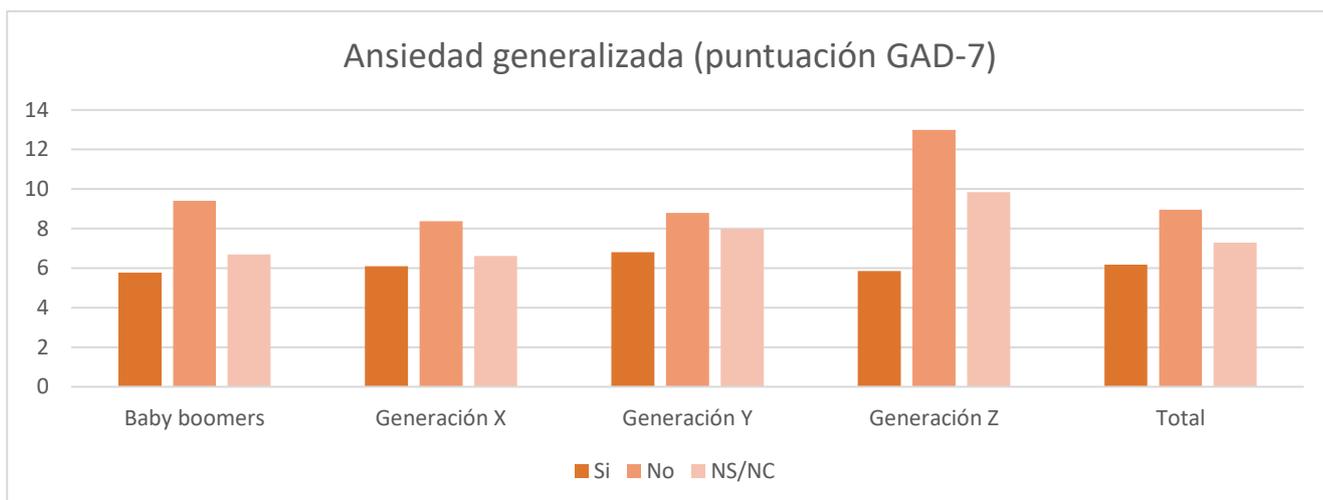
Los participantes de la generación Z que no tienen posibilidad de conciliación familiar son los que muestran puntuaciones superiores en incertidumbre para mantener su puesto de trabajo. El resto de las generaciones muestran niveles similares.

Figura 44. Condiciones de trabajo asociadas a preocupación y ansiedad actuales por la pandemia del Covid-19: CONCILIACIÓN FAMILIAR



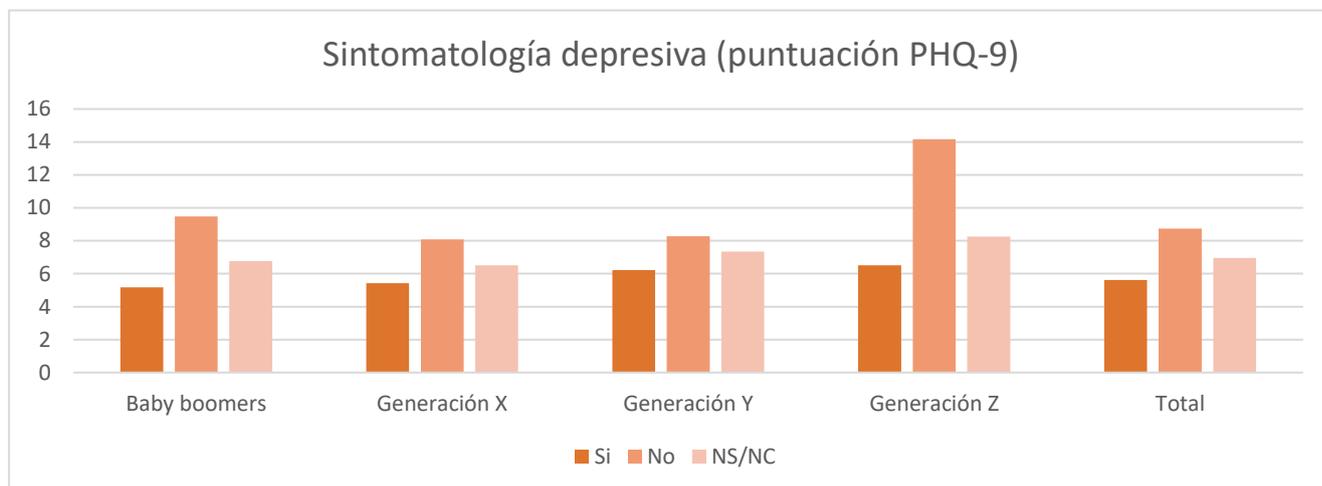
Son los participantes pertenecientes a la generación Baby Boomer y Z que no tienen posibilidad de conciliar los que muestran niveles de ansiedad y/o preocupación por el covid-19 superiores en el momento de realizar la encuesta.

Figura 45. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología de ansiedad por Covid-19: CONCILIACIÓN FAMILIAR



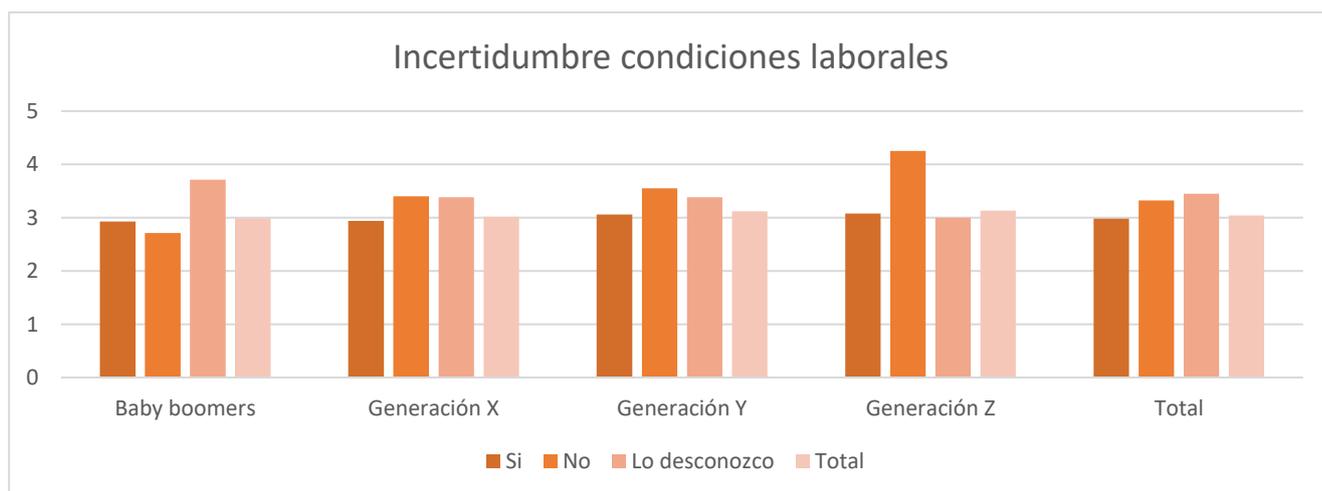
Los participantes en la encuesta de la generación Z que no tienen posibilidad de conciliación familiar muestran niveles muy elevados de síntomas de ansiedad, superiores de forma significativa al resto de las generaciones.

Figura 46. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología depresiva por Covid-19: CONCILIACIÓN FAMILIAR



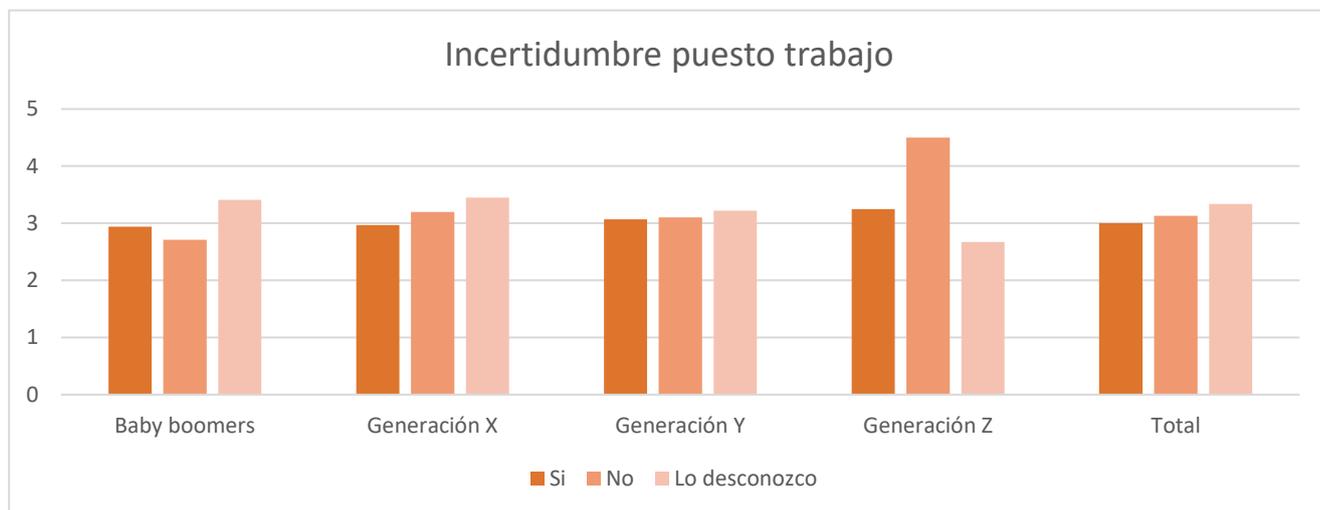
El grupo de participantes que presenta niveles más elevados de depresión (de moderada a grave) son los pertenecientes a la Generación Z que no tienen posibilidad de conciliar.

Figura 47. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener las condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria: DISTANCIA DE SEGURIDAD



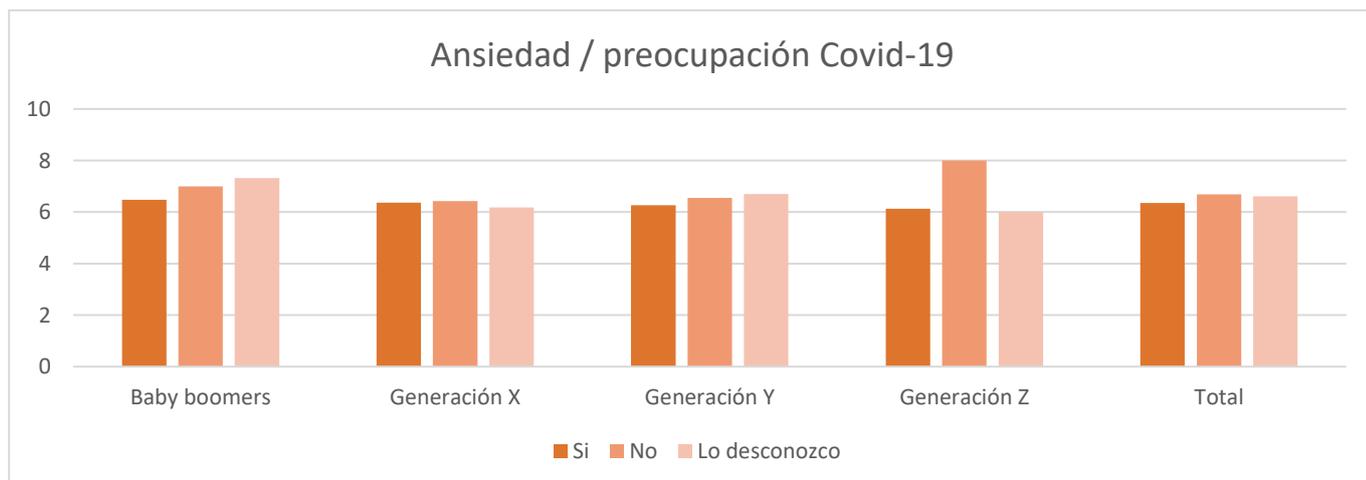
La incertidumbre para mantener las condiciones laborales debido a la situación de crisis económica y sanitaria es más alta en los grupos de personas más jóvenes que trabajan en un espacio en el que no es posible mantener la distancia de seguridad dentro de las medidas de protección por el Covid-19. Esta puntuación es especialmente alta en los participantes en la encuesta pertenecientes a la generación Z.

Figura 48. Condiciones de trabajo asociadas a incertidumbre de mantener el puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria: DISTANCIA DE SEGURIDAD



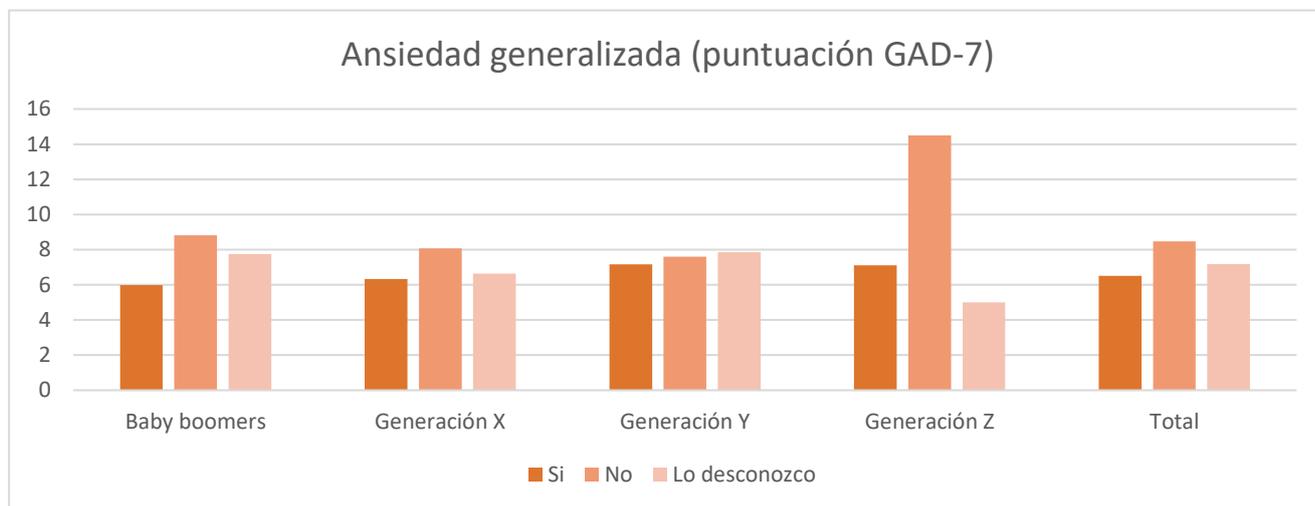
Igual que sucede con las condiciones de trabajo, los participantes de la generación Z que no pueden mantener la distancia de seguridad en su puesto de trabajo son los que muestran niveles sensiblemente superiores de incertidumbre para mantener su puesto de trabajo, mientras que las puntuaciones son similares en el resto de los grupos y en los miembros de la generación Z que si pueden mantener la distancia de seguridad.

Figura 49. Condiciones de trabajo asociadas a preocupación y ansiedad actuales por la pandemia del Covid-19: DISTANCIA DE SEGURIDAD



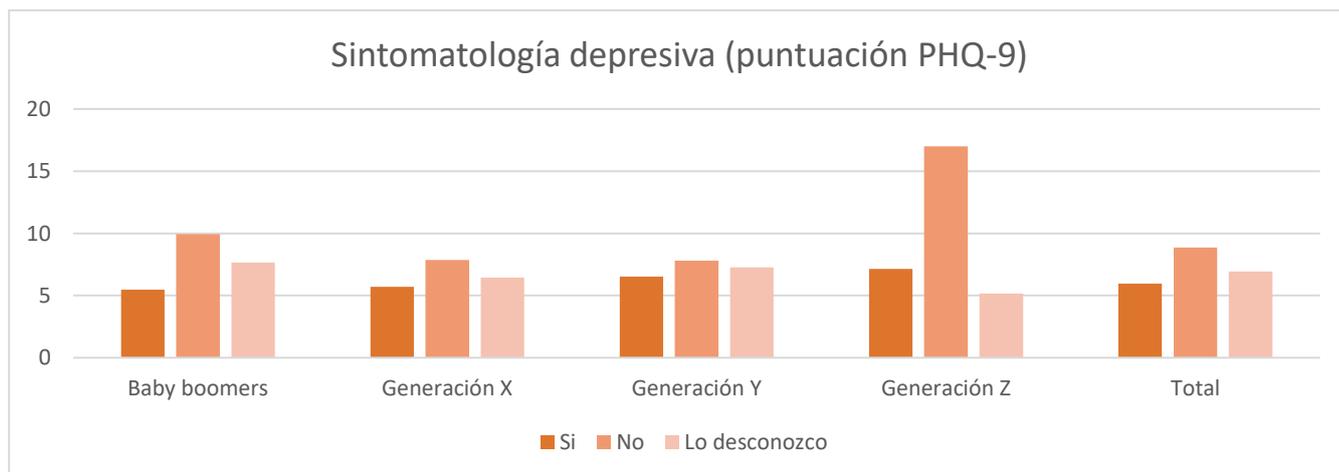
Los niveles de ansiedad / preocupación en el momento de realizar la encuesta por el Covid-19 son más altos en los participantes de la generación Z que no pueden mantener la distancia de seguridad en su centro de trabajo.

Figura 50. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología de ansiedad por Covid-19: DISTANCIA DE SEGURIDAD



De forma consistente con el resto de los resultados de la variable distancia de seguridad, los participantes de la generación Z muestran niveles muy elevados y comparativamente superiores al resto de los grupos en síntomas de ansiedad generalizada, con una puntuación (14,5) que en el baremo del cuestionario GAD-7 se considera dentro de la categoría “síntomas de ansiedad severos”.

Figura 51. Condiciones de trabajo asociadas a sintomatología depresiva por Covid-19: DISTANCIA DE SEGURIDAD



Al igual que con los síntomas de ansiedad generalizada, los participantes de la generación Z que no pueden guardar distancia de seguridad en el trabajo presentan una puntuación significativamente más alta al resto de los grupos en sintomatología, con una puntuación media (17) que en el baremo del cuestionario PHQ-9 se considera dentro del nivel de depresión “moderado grave”.

CONCLUSIONES VARIABLES LABORALES GENERACIONALES

Como ocurre con el análisis de los resultados de las variables sociodemográficas, cuando los analizamos el impacto del COVID en el bienestar de los sujetos participantes por generaciones, las variables laborales generan diferencias modestas, por lo que resulta complejo establecer patrones generacionales específicos y su influencia en las tasas de respuesta de malestar psicológico y emocional. Existe, sin embargo, excepciones con los participantes más jóvenes (generación X) y de más edad (Baby Boomers). Los resultados deben de ser tenidos en cuenta puesto que hallamos puntuaciones con alta significación que enmarcan la existencia de un factor de vulnerabilidad asociado a la generación.

Sobre la posibilidad o no de teletrabajar, los participantes de la generación Z que no tienen posibilidad de hacerlo muestran niveles más altos de incertidumbre con sus condiciones de trabajo y con el mantenimiento de su puesto de trabajo, mientras que en el resto de las generaciones las diferencias no son significativas. En esta generación de participantes más jóvenes, destacan también los altos niveles en las puntuaciones de incertidumbre para perder el puesto de trabajo, ansiedad generalizada y depresión cuando consideran que su empresa no les permite conciliar el trabajo con su vida personal. En el caso de no poder mantener la distancia de seguridad en el trabajo, las puntuaciones de ansiedad generalizada son particularmente elevadas, que en base a los baremos del GAD-7, se consideran “síntomas de ansiedad severos”.

En cuanto a los Baby Boomers, hay que destacar que los participantes de esta generación son los que, en general, refieren niveles más altos de ansiedad y preocupación por el Covid-19 en el momento de la encuesta, así como de síntomas de ansiedad generalizada y depresión. Este hecho es particularmente significativo en lo que se refiere a aquellos sujetos de la misma generación que desconocen la existencia de un protocolo Covid-19 en su empresa o en los que no tienen posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar. En ambos casos, la puntuación media obtenida a través de los instrumentos de medida de presencia de síntomas de depresión se situaría - según el baremo del cuestionario- en la categoría de “depresión de moderada a grave”.

6. CONCLUSIONES GENERALES

El objetivo de esta investigación es describir las consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud psicológica y emocional de las distintas generaciones de trabajadores que en la actualidad conviven en el mundo laboral, a través de un cuestionario que incluye preguntas centradas en tres bloques o dimensiones: generación, datos sociodemográficos y condiciones laborales durante la pandemia.

Para analizar los efectos psicológicos en estas dimensiones se recogió información sobre una serie de indicadores que incluían la incertidumbre por la situación laboral, los niveles de ansiedad y la preocupación por la pandemia en el momento de realizar la encuesta, y la presencia de síntomas de ansiedad generalizada y depresión.

Los resultados del estudio confirman el importante impacto de la situación de crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19 sobre la salud psicológica y emocional, y nos ayudan a identificar algunas variables personales y laborales asociadas a una mayor vulnerabilidad para el desarrollo de problemas de salud mental como respuesta a situaciones de crisis.

En el análisis global por generaciones se han observado niveles superiores de incertidumbre asociada al trabajo, ansiedad y depresión en los participantes más jóvenes, mientras que son los baby boomers los que muestran más ansiedad y preocupación por la pandemia, probablemente asociado a una mayor amenaza percibida de contagio y gravedad de las consecuencias de la enfermedad.

Respecto a las variables sociodemográficas, los síntomas psicológicos de ansiedad y depresión y la incertidumbre laboral presentan niveles altos en mujeres, personas con grandes dependientes a su cargo y en los trabajadores con compromisos financieros importantes (hipoteca, préstamos, etc.), mientras que los trabajadores sin estudios y con bajo nivel de cualificación obtienen puntuaciones particularmente altas en incertidumbre con respecto a las condiciones y el mantenimiento de su puesto de trabajo, sin que en estos grupos se observe mayor sintomatología psicológica.

Si analizamos estos resultados sociodemográficos por generaciones, resulta destacable que son los participantes más jóvenes, especialmente la generación Z, los que obtuvieron peores resultados en prácticamente todas las variables excepto en la ansiedad/preocupación por el COVID-19 en el momento de la encuesta. En este caso las puntuaciones son más elevadas se presentan en la generación de mayor edad (baby boomers).

Dentro de las condiciones de trabajo estudiadas, han mostrado un efecto positivo en el estado psicológico y emocional de los participantes la existencia de un protocolo COVID-19 y sobre todo la posibilidad de conciliación familiar ante cualquier circunstancia relacionada con la pandemia. Otros factores para tener en cuenta por su impacto en el bienestar emocional son el desplazamiento al trabajo en transporte público, el uso de comedores o zonas comunes y la falta de distancia de seguridad en el puesto de trabajo. Menos claro resulta el papel del teletrabajo, ya que las diferencias mostradas por los participantes en esta variable no permiten para extraer conclusiones.

Por generaciones, destacan los altos niveles de las puntuaciones referidas por los participantes de la Generación Z que no teletrabajan, que valoran negativamente la posibilidad de conciliación ofrecida por sus empresas y que no pueden mantener la distancia de seguridad en el trabajo. En el caso de la generación Baby Boomer, existen también puntuaciones muy elevadas en las condiciones de desconocimiento de protocolo COVID-19 e imposibilidad de conciliación. Sin embargo, no se encuentran estos resultados en las generaciones intermedias como la X e Y.

A la luz de nuestros resultados, se evidencia que la COVID-19 ha tenido un importante impacto negativo en la salud mental de los trabajadores, existiendo grupos con una mayor vulnerabilidad para el desarrollo de cuadros de estrés, ansiedad y depresión que deben de ser tenidos en cuenta a la hora de desarrollar estrategias de prevención y tratamiento futuros ante situaciones de crisis como la vivida.



7. BIBLIOGRAFIA

- American Psychiatric Association - APA. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Kroenke, K., Spitzer, R., & Williams, J. (2001). The PHQ-9: validity of a brief depression severity measure. *Journal of general internal medicine*, 16 9, 606-13 .
- Spitzer, R., Kroenke, K., Williams, J., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of internal medicine*, 166 10, 1092-7 .
- Observatorio Generación y Talento y la Universidad Pontificia de Comillas – ICADE (2017). Estudio “Diagnóstico de la Diversidad Generacional: análisis del talento generacional en las organizaciones”.

ANEXO1: ENCUESTA

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

GENERACIÓN

¿En que año naciste? Señala dentro de la categorías siguientes en que franja de años te encuentras.

- Nacidos antes de 1955
- Nacidos entre 1956 y 1970
- Nacidos entre 1971 y 1981
- Nacidos entre 1982 y 1992
- Nacidos a partir de 1993

SEXO

- Hombre
- Mujer

NIVEL DE ESTUDIOS

- Sin titulación
- Título de graduado E.S.O./Graduado escolar
- Título de Bachiller
- Diplomatura, Grado o Ingeniería Técnica
- Post grado, licenciatura o Ingeniería Superior
- Doctorado

CATEGORIA PROFESIONAL

Nota.- Con independencia de las categorías de cada empresa, cumplimenta tu categoría dentro de las siguientes definiciones

- Personal Técnico
- Personal Administrativo
- Mando intermedio
- Directivo/a

ESTADO CIVIL

- Casado/a - Pareja de hecho
- Soltero/a
- Divorciado/a o separado/a
- Viudo/a

HIJOS/AS

- Ninguno/a
- 1 hijo/a
- 2 hijos/as
- 3 hijos/as
- 4 hijos/as
- 5 hijos/ as o más

CONVIVE PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO (personas mayores, diversidad funcional)

- Sí
- No

PROVINCIA DONDE TRABAJAS

Selecciona la provincias dónde trabajas

CONDICIONES LABORALES CRISIS SANITARIA

Trabajas en remoto

Sí*

No

***Días trabajo remoto**

1 día/semana

2 días/semana

3 días/semana

4 días/semana

5 días/semana

Existe un protocolo Covid en su empresa

Sí

No

Lo desconozco

Se han realizado algún tipo de prueba de detección del Covid-19 (serología, PCR...) previo a la incorporación al centro de trabajo:

Sí

No

No me he incorporado

Su empresa le facilita la conciliación familiar ante cualquier circunstancia relacionada Covid19

Sí

No

NS/NC

Le han facilitado desde su empresa medidas de protección de riesgo (mascarilla, gel higienizante...)

Sí

No

En caso de trasladarse al centro de trabajo, ¿qué medio de transporte empleas?

Vehículo particular

Transporte público

Caminando

¿Has modificado la forma de trasladarte al centro de trabajo por la situación Covid19?

Sí

No

¿Utiliza habitualmente el comedor comunal o zona de comida habilitada en la empresa?

Sí

No*

***Motivo por el que no utilizas el comedor o zona de comida empresa**

- No como en la empresa
- Prefiero evitar riesgos
- Otro

Tu empresa ha habilitado un espacio que permite mantener la distancia de seguridad (1,5m)

- Sí
- No

Valore de 1 a 5 la incertidumbre de mantener sus condiciones laborales por la situación de crisis económica y sanitaria, donde 1 sería ninguna incertidumbre y 5 muchísima incertidumbre

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Valore de 1 a 5 la incertidumbre de mantener su puesto de trabajo por la situación de crisis económica y sanitaria, donde 1 sería ninguna incertidumbre y 5 muchísima incertidumbre

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

EVALUACIÓN REPERCUSIÓN COVID-19 ANSIEDAD/SÍNTOMAS SOMÁTICOS/CALIDAD DE VIDA:

Indique su ingreso familiar bruto aproximado (antes de que se eliminen los impuestos) en 2019 (el año pasado). Incluya los ingresos de otros miembros de la familia que viven con usted y todo tipo de ingresos, incluidos salarios y beneficios.

- Menos de 10000€
- De 10.000 a 19.999€
- De 20.000 a 29.999€
- De 30.000 a 39.999€
- De 40.000 a 49.999€
- De 50.000 a 59.999€
- De 60.000 a 69.999€
- De 70.000 a 79.999€
- De 80.000 a 89.999€
- De 90.000 a 99.999€
- 100.000€ o más

¿Le diagnosticaron una afección de salud (p. Ej., Enfermedad cardíaca o pulmonar; diabetes; cáncer) antes del 31 de diciembre de 2019 (es decir, antes del inicio del brote de COVID-19)?

- Sí
- No

En una escala de 0-10, en la que 0 es ninguno y 10 muchísimo, ¿cuál es su nivel de ansiedad actual por la pandemia del coronavirus COVID-19?

CUESTIONARIO SOBRE LA SALUD DE PACIENTE -9 (PHQ-9)

Escala desarrollada para la evaluación de sintomatología relacionada con la depresión

Durante las <u>últimas 2 semanas</u> , ¿qué tan seguido ha tenido molestias debido a los siguientes problemas? (Marque con un "□" para indicar su respuesta)	Ningún día	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi todos los días
1. Poco interés o placer en hacer cosas	0	1	2	3
2. Se ha sentido decaído(a), deprimido(a) o sin esperanzas	0	1	2	3
3. Ha tenido dificultad para quedarse o permanecer dormido(a), o ha dormido demasiado	0	1	2	3
4. Se ha sentido cansado(a) o con poca energía	0	1	2	3
5. Sin apetito o ha comido en exceso	0	1	2	3
6. Se ha sentido mal con usted mismo(a) – o que es un fracaso o que ha quedado mal con usted mismo(a) o con su familia	0	1	2	3
7. Ha tenido dificultad para concentrarse en ciertas actividades, tales como leer el periódico o ver la televisión	0	1	2	3
8. ¿Se ha movido o hablado tan lento que otras personas podrían haberlo notado? o lo contrario – muy inquieto(a) o agitado(a) que ha estado moviéndose mucho más de lo normal	0	1	2	3
9. Pensamientos de que estaría mejor muerto(a) o de lastimarse de alguna manera	0	1	2	3

FOR OFFICE CODING 0 + _____ + _____ + _____

=Total Score: _____

Si marcó cualquiera de los problemas, ¿qué tanta dificultad le han dado estos problemas para hacer su trabajo, encargarse de las tareas del hogar, o llevarse bien con otras personas?

No ha sido
difícil

Un poco
difícil

Muy
difícil

Extremadamente
difícil

GAD-7

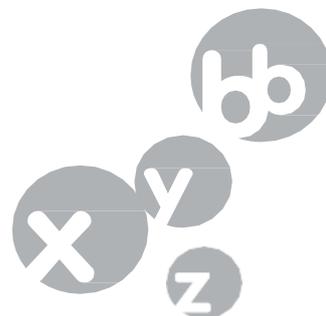
Escala desarrollada para evaluar la sintomatología de ansiedad generalizada

Durante las <u>últimas 2 semanas</u> , ¿qué tan seguido ha tenido molestias debido a los siguientes problemas?	Ningún día	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi todos los días
<i>(Marque con un " " para indicar su respuesta)</i>				
1. Se ha sentido nervioso(a), ansioso(a) o con los nervios de punta	0	1	2	3
2. No ha sido capaz de parar o controlar su preocupación	0	1	2	3
3. Se ha preocupado demasiado por motivos diferentes	0	1	2	3
4. Ha tenido dificultad para relajarse	0	1	2	3
5. Se ha sentido tan inquieto(a) que no ha podido quedarse quieto(a)	0	1	2	3
6. Se ha molestado o irritado fácilmente	0	1	2	3
7. Ha tenido miedo de que algo terrible fuera a pasar	0	1	2	3

(For office coding: Total Score T_____ = _____ + _____ + _____)

ESTUDIO

**SALUD PSICOLÓGICA Y
EMOCIONAL
INTERGENERACIONAL
EN TIEMPOS DEL COVID 19**



©2021