

Miedo al Covid-19, Satisfacción Laboral e Intención de Abandono. Relación y comparativa intersectorial en trabajadores de las Islas Canarias.

Alumno: Jesús Rajesh Khatwani Mendoza

Tutora: María Cristina Ruiz Pacheco

Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

Universidad de La Laguna

Curso académico 2020/2021

Índice

1. Introducción	4
2. Método	9
2.1. Participantes.....	9
2.2. Diseño.....	9
2.3. Instrumentos	10
2.4. Procedimiento	11
3. Resultados	12
4. Discusión.....	17
5. Referencias.	23
6. Anexos.....	28

Resumen

El presente estudio trata de dar respuesta a la pregunta sobre cómo ha afectado el miedo al COVID-19 a la satisfacción laboral y a la intención de abandono de las fuerzas de trabajo de las Islas Canarias. Para ello se han explorado las relaciones entre estas variables en 235 trabajadores canarios, encontrando que aquellos que sufren un alto temor al coronavirus y a sus consecuencias, tienden a experimentar una menor satisfacción laboral y unas más altas intenciones de abandono. A su vez, el miedo al COVID-19 explicaría un 5,7% de la varianza de esta intención de abandono en un modelo conjunto. Por otro lado, se realiza una comparativa en estas variables entre los sectores que conforman el tejido empresarial de las islas. Los resultados indican una alta afectación de los sectores educativo y hostelería y turismo. Adicionalmente, se realizan comparaciones entre otros factores sociolaborales como el sexo, la edad, el nivel educativo y la modalidad de trabajo.

Palabras Clave: COVID-19, Miedo, Satisfacción Laboral, Intención de Abandono, Islas Canarias

Abstract

This study aims to answer the question about how the fear of COVID-19 has affected job satisfaction and turnover intentions among the workforce in the Canary Islands. In that matter, relationships between these variables have been explored in 235 canarian workers, finding that those who suffer a higher fear of the coronavirus and its consequences tend to experience lower job satisfaction and higher turnover intentions. Moreover, the fear of COVID-19 would explain 5,7% of the variance of turnover intentions using a joint model. On the other hand, a comparison in these variables between the sectors that shape the business community of the islands is made. Results indicate a high impact on the education and hospitality and tourism sectors. In addition, comparisons between other socio-occupational factors such as sex, age, educational level and work modality are made.

Keywords: COVID-19, Fear, Job Satisfaction, Turnover Intention, Canary Islands

1. Introducción

La pandemia provocada por el Covid-19 ha sido el hito más destacable del 2020 en todo el mundo. Las consecuencias del virus hasta el momento han sido múltiples y han dejado a su paso una crisis sin precedentes. La virulencia, algunos factores sociopolíticos y la falta de medios para hacerle frente de manera eficaz, han desembocado en que España sea el segundo país más afectado de Europa por el virus tras Italia (Henríquez, Gonzalo-Almorox, García-Goñi y Paolucci, 2020).

El primer caso detectado en España fue localizado en las Islas Canarias, concretamente en la isla de La Gomera el 30 de enero de 2020, antes incluso de que la OMS declarase el estado de pandemia global. Tras esto, el número de contagios y de defunciones escaló exponencialmente hasta que el 14 de marzo del mismo año se declarase el estado de alarma en todo el país, dejando atrás en este punto un total de 90 casos por cada 100.000 habitantes y 1 fallecido en Canarias (DSN, 2020). Desde entonces y hasta la fecha de este estudio, el número de contagios y fallecidos ha fluctuado llegando a convertir en ocasiones a esta comunidad autónoma en una de las más afectadas sufriendo más de 200 contagios al día y llevando a San Cristóbal de La Laguna, situada en la isla de Tenerife, a ser la ciudad con más muertes en un día de todas las Islas Canarias con un total de 144 fallecidos.

Incluso con la variabilidad en la forma de manejar la crisis del COVID-19 por parte de los diferentes países a lo largo y ancho del globo, el impacto de la pandemia y de las medidas sanitarias y de confinamiento tomadas para abordarla, han dejado huella en la vida de la población general. A pesar de que la mayoría de los estudios giran alrededor de las características clínicas del virus y sus consecuencias físicas en diferentes estratos sociales (Huang, Wei, Hu, Wen, y Chen, 2020; Manzoni, Khalid, Carvalho, Rodríguez-Rey, Garrido-Hernansaiz y Collado, 2020), los efectos psicológicos no tardaron en manifestarse. El miedo a contraer la enfermedad, a sus efectos y a las consecuencias derivadas de la pandemia comenzó a provocar un aumento en los índices de ansiedad, depresión, estrés general y estrés postraumático en la población (Huang y Zhao, 2020).

Gran parte de este impacto que la pandemia ha tenido en la sociedad, se lo han llevado las fuerzas de trabajo de todo el mundo. Por una parte, la pérdida de empleo provocada por el aislamiento forzado, los ERTES generados y en general la incertidumbre, mayoritariamente económica y laboral, han sido estresores clave para la salud mental de la población (Wilson, Lee, Fitzgerald, Oosterhoff, Sevi y Shook, 2020). Por otro lado, el propio miedo al contagio, a la situación pandémica y a las consecuencias de contraer el virus, son también factores que han afectado a los trabajadores, especialmente a aquellos considerados de primera línea, entre los que se encuentran personal sanitario y algunos empleados del sector servicios considerados imprescindibles (Galbraith, Boyda, McFeeters y Hassan, 2021; Restauri y Sheridan, 2020; Boyraz y Legros, 2020).

Con la llegada del virus, las organizaciones de todo el mundo han tenido que responder rápidamente para adaptar su entorno de trabajo y en muchos casos su metodología, aplicando en aquellos escenarios donde el teletrabajo no era posible, estrictos protocolos de actuación. Si bien estos protocolos podrían estar actuando como amortiguador del miedo al Covid-19 y al estrés provocado por el mismo, no librarían del todo a los trabajadores de sus efectos (De los Santos y Labrague, 2021). Con todo esto, no es de extrañar que la satisfacción laboral se haya visto mermada. Si bien el corpus de investigación ha hecho hincapié en estos sectores de primera línea comentados anteriormente, algunos estudios también han obtenido evidencias que asocian el impacto de la pandemia en la salud mental de los profesores (Chitra, 2020; Rastogi y Dhingra, 2021) y en trabajadores del sector turismo y hostelería (Kang, Park, Lee y Lee, 2021).

Para entender bien la relación entre salud mental y satisfacción laboral, se hace necesario definir correctamente este último concepto. La satisfacción laboral goza de una amplia historia en su elaboración como constructo. Morillo (2004) la define como la perspectiva, más o menos favorable, que tiene el trabajador sobre su empleo y vendría dada como el nivel de concordancia entre las expectativas de este y lo que realmente percibe sobre diferentes factores relacionados con su puesto. Entre estos factores se encuentran la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo, el tipo y carga de trabajo, el salario, entre otros (Gil-Monte, 2014). Los sub-factores asociados a la satisfacción laboral general varían discretamente según diferentes autores, sin

embargo, lo que tienen en común todas estas teorías viene dado por el concepto de discrepancia que las aúna. Así pues, la satisfacción laboral vendría representada como la discrepancia en estos factores entre lo que el trabajador espera conseguir y lo que realmente obtiene o percibe creando una valencia positiva o negativa en su percepción.

Debido a la gravedad, la letalidad y la susceptibilidad a la enfermedad, esta ansiedad provocada por el miedo podría estar afectando a las diferentes áreas que componen la satisfacción laboral, al propio bienestar mental general y en última instancia a la eficacia del trabajo durante este tiempo de crisis epidémica infecciosa (Ahorsu, Lin, Imani, Saffari, Griffiths y Pakpour, 2020). Es por esto por lo que nos encontramos un reciente crecimiento de estudios que comienzan a asociar los efectos que el miedo provocado por la pandemia tiene en la satisfacción laboral, encontrándose una clara relación inversa entre ambos (Labrague y de Los Santos, 2021; Said y El-Shafei, 2021; Espert, Gascó y Rubio, 2020).

Sin embargo, encontramos dos carencias en el corpus de investigación actual en este aspecto. Por un lado, la mayoría de los estudios se han centrado en estas variables poniendo el foco en el personal sanitario (enfermeras, doctores, celadores, etc.) encontrando poca variedad en otros colectivos e impidiendo comparaciones que podrían poner de manifiesto de manera más clara las diferencias entre este y otros sectores, o incluso revelar grupos laborales que de una forma u otra podrían estar sufriendo, en igual o mayor medida, las consecuencias de la pandemia.

Por otro lado, son pocos los estudios que asocian estas consecuencias mentales y la influencia en los resultados laborales. Debido a que la ansiedad no controlada y el miedo relacionado con el Covid-19 podrían conducir potencialmente a efectos a largo plazo en el desempeño y a la satisfacción laboral, explorar estos efectos en el comportamiento de los empleados es también necesario. Si los empleados se muestran preocupados por los efectos negativos de las posibles condiciones peligrosas en su trabajo, la probabilidad de que se cuestionen si exponerse a tales riesgos merezca la pena estaría afectando no sólo a su satisfacción, sino también a su intención de abandono (Bajrami et al., 2020).

El estudio de los factores asociados a la intención de abandono ha puesto en evidencia que la exposición a condiciones de trabajo peligrosas es una de las razones más comunes para pensar en dejar el puesto de trabajo. Adicionalmente, factores como las recompensas económicas, materiales y psicológicas, la propia satisfacción laboral y características individuales como el género, la edad y las responsabilidades familiares estarían también jugando un papel importante (De Gieter y Hofmans, 2015).

Conocer cómo el miedo provocado por la pandemia estaría afectando a la satisfacción laboral y la intención de abandono de los trabajadores, podría darnos una pista sobre dónde poner el foco en las intervenciones, no sólo a nivel de salud mental, si no a nivel laboral. Por parte de los Recursos Humanos en las empresas se abriría una puerta a conocer mejor el abordaje de las adaptaciones del puesto de trabajo, el diseño de programas para paliar el miedo al entorno físico o al contagio y a entender la importancia de controlar la ansiedad pandémica para mantener a los empleados satisfechos en su lugar de trabajo. Adicionalmente, una comparativa intersectorial en estas variables aportaría un valor añadido a la hora de saber qué gremios podrían estar viéndose más afectados por la pandemia, tomando las acciones necesarias a un nivel extralaboral e incluso político que abarque formación y prevención desde las propias administraciones públicas.

En última instancia, explorar la influencia de ciertas características sociolaborales en estas variables, como el hecho de teletrabajar o no, aportaría datos de interés en cuanto a la eficacia y a los efectos de esta medida en la salud mental de los trabajadores. Si bien se ha establecido el efecto amortiguador del teletrabajo en el miedo a contraer el virus, los efectos en la satisfacción laboral no se han investigado en profundidad. Algunos estudios psiquiátricos hablan sobre ciertos elementos del teletrabajo que podrían empujar a las personas a una disminución de su satisfacción laboral, entre ellos, no poder desconectar del todo del trabajo al ver su espacio personal invadido repentinamente por su espacio de trabajo. La falta de movimiento entre el hogar y la oficina también resultaría en una dificultad para metabolizar y digerir los problemas laborales del día a día (Medina y Valverde, 2020).

Por otro lado, y de manera sistemática, se han encontrado diferencias entre el sexo y el miedo al Covid-19, en este caso, las mujeres estarían puntuando más que los hombres en esta variable, sin embargo, las causas no están del todo claras y los pocos estudios al respecto apuntan a que las diferencias podrían deberse a una carga valorativa diferente por parte de hombres y mujeres en los comportamientos de autocuidado (Mohammadpour, 2020).

De la misma manera, estudios como el de Özmen, Özkan, Özer y Yanardağ (2021), encontraron también diferencias en factores como la edad y el nivel educativo respecto el miedo al Covid-19, observando que la franja de edad entre los 18-28 años y aquellos con un graduado universitario presentaban mayores porcentajes de miedo, pero mayores índices de satisfacción vital. De cualquier manera, estos datos fueron recogidos en una muestra de población turca y su generalización a otros estratos geográficos debe ser tomada con precaución. Es por ello que, a nivel laboral, merece la pena conocer este tipo de diferencias, pudiendo aportar información adicional sobre brechas en el absentismo y en el abandono del puesto en poblaciones específicas.

Teniendo en cuenta estas dos carencias comentadas y la necesidad de aportar más información sobre el efecto de estas variables en el amplio tejido laboral de las Islas Canarias, se plantean en este estudio un objetivo de investigación principalmente confirmatorio y dos objetivos de carácter más exploratorio:

Objetivo 1: Analizar la relación entre el miedo al Covid-19 respecto a la satisfacción laboral y la intención de abandono del puesto de trabajo en la población general de las Islas Canarias ocupada.

H1a: El miedo al Covid-19 correlacionará directa y negativamente con la satisfacción laboral.

H1b: El miedo al Covid-19 correlacionará directa y positivamente con la intención de abandono.

H1c: Una baja satisfacción laboral predecirá una mayor intención de abandono de los participantes.

Objetivo 2: Explorar las diferencias en las variables analizadas en función de los sectores laborales de Canarias.

Objetivo 3: Explorar la influencia de variables sociolaborales (género, nivel educativo, estado civil y realización de teletrabajo o no) en las variables analizadas.

2. Método

2.1. Participantes

Para el estudio se contó con la participación de 235 profesionales de diferentes sectores laborales repartidos entre las Islas Canarias. De estos 235 profesionales el 51,1% reportaron ser hombres y el 48,9% mujeres. La media de edad de la muestra fue de 37,6 años (DT= 9,95), el mínimo de edad fue de 19 años y el máximo de 62 años. En la Tabla 1 se puede consultar la distribución de la muestra en función de los datos sociolaborales.

Tabla 1.

Distribución por categorías sociolaborales

Isla de residencia	%	Nivel educativo	%	Estado civil	%
Tenerife	40,9%	Primaria / secundaria	12,8%	Casado/a	23,4%
Gran Canaria	31,1%	Bachillerato	6,8%	Convive con pareja	21,3%
Fuerteventura	10,2%	F.P. Medio	13,7%	Divorciado/a	12,3%
La Palma	5,1%	F.P Superior	21,8%	Separado/a	8,9%
Lanzarote	8,5%	Universitarios	32,9%	Soltero/a	34,1%
La Gomera	3,4%	Posgrado	12,0%		
El Hierro	0,9%				

2.2. Diseño

En esta investigación se pretendía analizar las relaciones entre trabajadores ocupados de las Islas Canarias en diferentes variables. Específicamente se analizó la influencia del miedo al COVID-19 como variable independiente en dos variables dependientes que son la satisfacción laboral y la intención de abandono. A su vez, se comparan estas variables en función del sector laboral

de pertenencia y otros factores sociolaborales. Al no existir manipulación de la variable independiente, nos encontramos ante un estudio empírico de carácter cuantitativo y ex post facto. La naturaleza del estudio es prospectiva al ser el miedo al COVID-19 el antecedente que hipotéticamente modulará las variables dependientes.

2.3. Instrumentos

Para la recogida de datos se realizó un cuestionario telemático mediante el formato *Google Forms*. En el cuestionario se incluyeron las siguientes escalas:

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales: Se incluyeron preguntas sobre el sexo del participante, su estado civil, edad en años, nivel educativo, isla de residencia, puesto de trabajo ocupado y sector laboral de pertenencia. Adicionalmente se preguntó sobre la modalidad de trabajo con las opciones: “Trabajo presencial”, “Teletrabajo”, “50% Teletrabajo, 50% presencial” y “Teletrabajo ocasional”, esta última opción debía elegirse si se realizaba entre un 10% y un 40% de las funciones en la modalidad de teletrabajo.

Escala de miedo al COVID-19 (FCV-19S): Desarrollada por Ahorsu, Lin, Imani, Saffari, Griffiths y Pakpour (2020) adaptada y validada al español por Barrios, Ríos-González, O’Higgins y González (2020). La versión española utiliza los mismos 7 ítems que la escala original y mide el grado de temor al COVID-19 mediante una escala de respuesta tipo Likert, desde el 1= “Totalmente en desacuerdo” al 7= “Muy de acuerdo”. Las premisas sobre las que el participante debía mostrar su acuerdo estaban relacionadas con manifestaciones cognitivas y físicas del miedo al pensar en situaciones relacionadas con el coronavirus.

Escala de satisfacción laboral S10/12: Desarrollada por Meliá y Peiró (1988). La escala S10/12 es una versión adaptada de la versión más extensa S20/23. En esta escala de 12 ítems se obtiene una medida de satisfacción laboral general mediante la suma de subfactores relacionados con la satisfacción con la supervisión, el ambiente físico de trabajo y la satisfacción con las prestaciones. El participante debía reportar su grado de satisfacción en estos factores mediante una escala de respuesta tipo Likert desde 1= “Muy insatisfecho” a 7= “Muy satisfecho”.

Escala de intención de abandono (Turnover intentions): Para la escala de intención de abandono se utilizó la versión de 2 ítems de O'Driscoll y Beehr (1994), adaptándola al contexto del COVID-19 según las recomendaciones de Labrague y de los Santos (2021). El participante debía mostrar su grado de acuerdo en los siguientes ítems: *“Dada la situación actual estoy pensando en abandonar mi puesto de trabajo”* y *“Dada la situación actual estoy pensando en buscar un nuevo trabajo próximamente”*. El rango de respuesta iba desde el 1= “Totalmente en desacuerdo” a 7= “Muy de acuerdo”.

2.4. Procedimiento

Una vez realizada la búsqueda bibliográfica, se creó el cuestionario de recogida de datos mediante *Google Forms*. La recogida de datos se extendió desde el 26 de mayo del año en curso hasta el 13 de junio del mismo año, obteniendo un total de 235 participantes. El enlace del cuestionario fue distribuido telemáticamente mediante redes sociales (*WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram*) solicitando la participación a amigos y conocidos. Una vez este método llegó a su límite, se comenzó a publicar el enlace en los portales y páginas de los sectores laborales que habían recibido menor representación (ej. Hoteles Escuela de Canarias, Trabajo Social Canarias, Seguridad Privada Canarias, Consume Canarias, etc.). Una vez cerrado el cuestionario se procedió al volcado de las respuestas en *Excel*.

Para asegurar que los puestos coincidían con el sector laboral reportado por los participantes se realizó una comparativa teniendo en cuenta la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Aquellos puestos que no coincidían con el sector o que fueron catalogados como “Otro” fueron recategorizados a su sector correspondiente.

En último lugar se realizaron los análisis estadísticos en base a los objetivos de la investigación mediante el software *Jamovi* en su versión 1.8.4.

3. Resultados

En primer lugar se calcularon los estadísticos descriptivos y el índice de fiabilidad de las escalas utilizadas:

Tabla 2.

Estadísticos Descriptivos y Fiabilidad por Escala

	N	Media	DT	Min	Máx	α
Miedo_COVID	235	3,23	1,63	1	4,17	,947
Sat_laboral	235	4,78	1,43	1,33	4,20	,957
Int_abandono	235	3,11	1,94	1	4,30	,894

Tal y como se muestra en la Tabla 2, se aprecia un índice de fiabilidad alto en las tres escalas, presentando un Alpha de Cronbach cerca o por encima de $\alpha=,90$, que implica una alta consistencia interna de las escalas. No se aprecian cambios significativos con la eliminación de ningún ítem.

A continuación, para poner a prueba la **H1a** y **H1b** del **Objetivo 1**, se realizó una matriz de correlaciones entre las variables analizadas. Los resultados obtenidos pueden consultarse en la Tabla 3.

Tabla 3.

Matriz de Correlaciones Bivariadas de Pearson entre las variables del estudio

	Miedo_COVID	Sat_laboral	Int_abandono
Miedo_COVID	1	-0,541***	0,561***
Sat_laboral		1	-0,666***
Int_abandono			1

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Se encontró una correlación significativa y negativa entre el miedo al COVID-19 y la satisfacción laboral ($r=-0,541$; $p<,001$). Se halló una correlación significativa y positiva entre el miedo al COVID-19 y la intención de abandono ($r=0,561$; $p<,001$) y una relación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y la intención de abandono ($r=-0,666$; $p<,001$). Se puede afirmar que a mayor miedo al COVID-19 menor satisfacción laboral y mayores intenciones de

abandono. También, a mayor satisfacción laboral, menor intención de abandono. Se aceptan, por tanto, las hipótesis planteadas.

Para poner a prueba la **H1c** que planteaba específicamente que una baja satisfacción laboral predeciría una mayor intención de abandono de los participantes, se realizó un análisis de regresión lineal utilizando la satisfacción laboral como variable predictora y la intención de abandono y el miedo al COVID-19 como variables criterio (ver Tabla 4).

Tabla 4.
Regresión lineal de las variables del estudio

Variables	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error tip.	β	t	Sig.
Sat_laboral	-0,695	0,07	-0,513	-9,30	<,001
Miedo_COVID	0,338	0,06	0,284	5,15	<,001

Se obtuvo que el modelo explicaba un 50% de la varianza total de la intención de abandono ($R^2 = ,501$; $F(2,232) = 116$; $p < ,001$). Adicionalmente, la satisfacción laboral resulta ser el mejor predictor ($\beta = -0,513$; $p < ,001$) respecto al miedo al COVID-19 ($\beta = 0,284$; $p < 0,001$). Tras comparar el modelo conjunto con un modelo en el que la variable predictora fue sólo la satisfacción laboral, se obtuvo que el modelo que utiliza ambas variables (satisfacción y miedo al COVID-19) obtiene un $\Delta R^2 = ,057$. Por lo que el miedo al COVID-19 añadió un 5,7% a la varianza total de la intención de abandono.

Para el **Objetivo 2** del estudio que planteaba explorar las diferencias entre los sectores de la fuerza laboral de las Islas Canarias en las variables analizadas se realizó un ANOVA de una sola vía para cada una de estas variables. En la Figura 1 se puede consultar la distribución de la muestra en los distintos sectores.

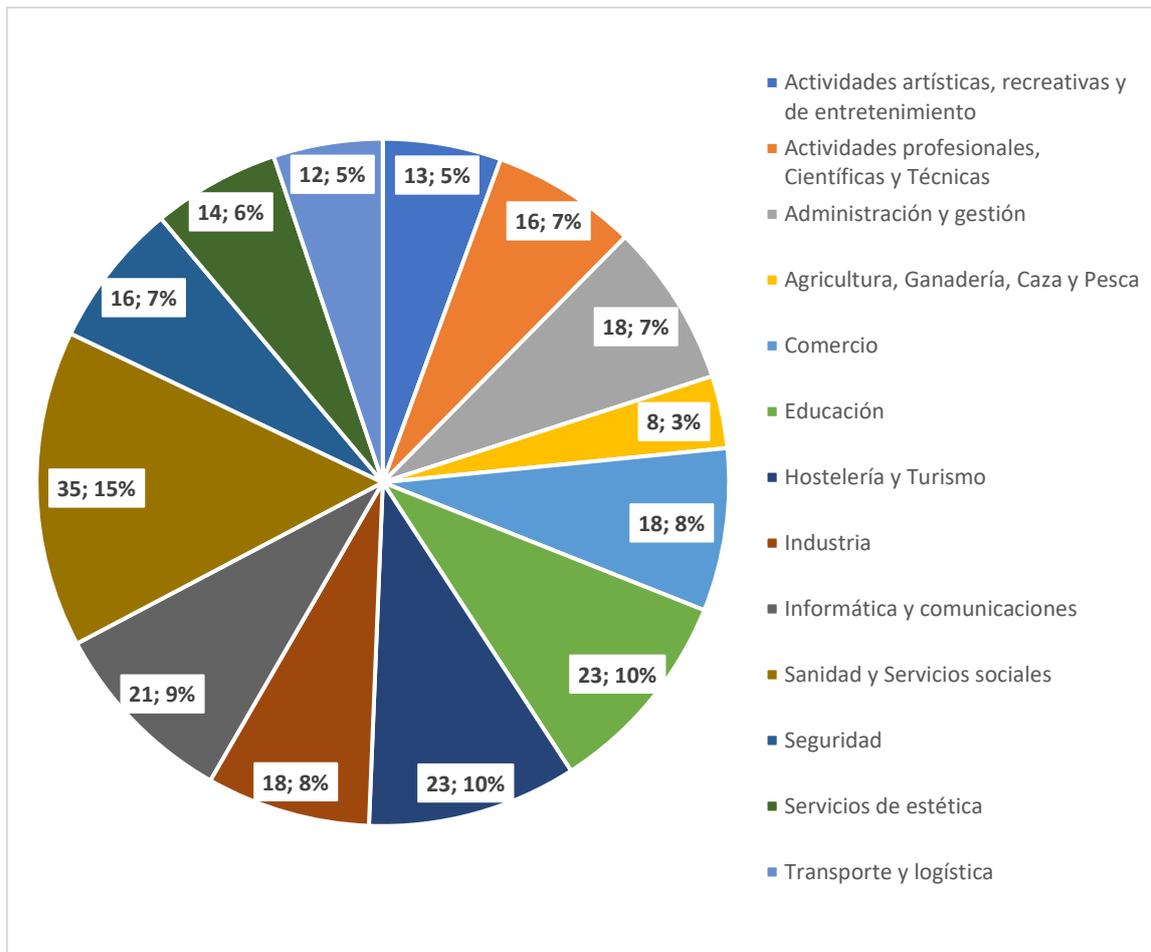


Figura 1. Distribución por sectores

Se encontraron diferencias significativas en el **miedo al COVID-19** entre los sectores laborales [$F(12,222) = 5,03$; $p < ,001$; $\eta^2 = ,214$] y en la **intención de abandono** entre los sectores laborales [$F(12,222) = 4,15$; $p < ,001$; $\eta^2 = ,183$]. En la Figura 2 se aprecian las diferencias en las medias de las variables de estudio para cada sector. Las comparaciones post-hoc pormenorizadas se recogen en el Anexo 1.

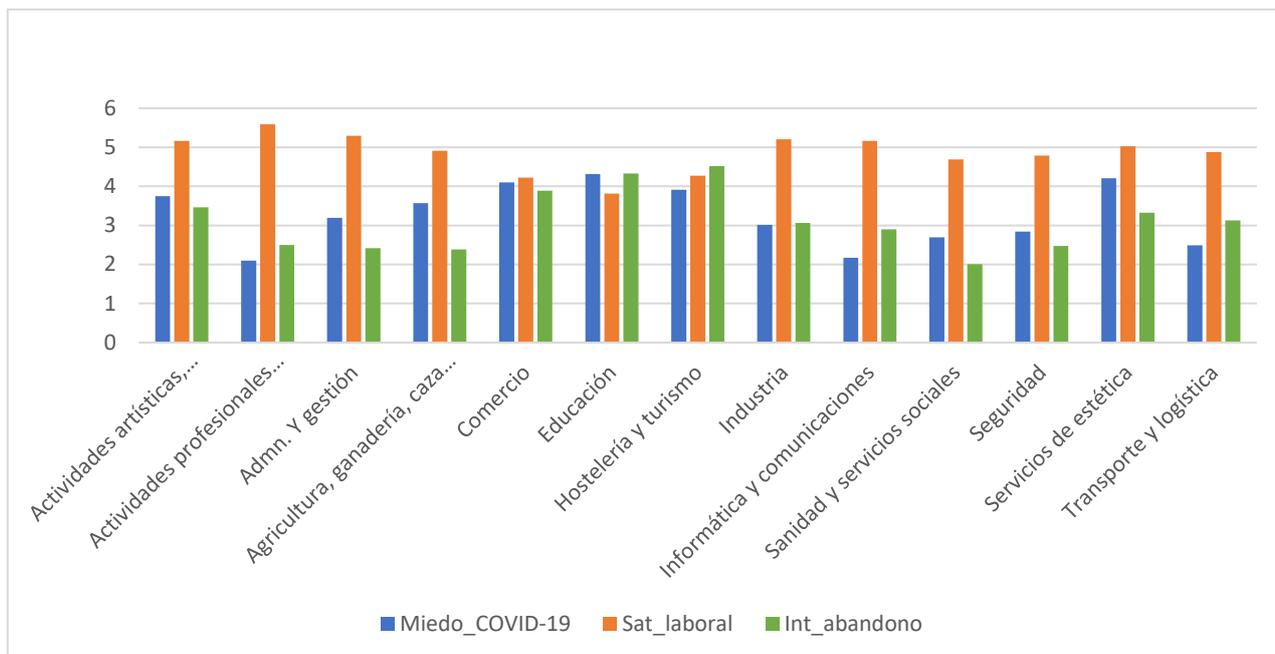


Figura 2. Gráfico de comparativa sectorial en las variables analizadas.

Los sectores de servicios de estética, educación, comercio y hostelería y turismo obtienen las puntuaciones más altas en miedo al COVID-19. A su vez el sector educación es el que menor satisfacción reporta. En cuanto a intención de abandono, los sectores de hostelería y turismo, educación y comercio son los que obtienen las puntuaciones más altas.

Por otro lado, los sectores de informática y comunicaciones y de actividades profesionales, científicas y técnicas son los que reportan las puntuaciones más bajas en miedo al COVID-19. Adicionalmente los mayores índices de satisfacción laboral se hallan en los sectores de actividades profesionales, científicas y técnicas y administración y gestión. Los sectores con una puntuación significativamente menor en intención de abandono son los de sanidad y servicios sociales y administración y gestión.

En cuanto al **Objetivo 3** del estudio que planteaba explorar las diferencias entre factores sociolaborales en las variables analizadas se procedió a realizar las siguientes comparaciones.

Se realizó una prueba t de student y varias pruebas ANOVA para las diferencias entre el sexo, el nivel educativo y el estado civil. Los resultados no indican diferencias significativas en ninguna de las comparaciones.

Para la comparación entre la edad de los participantes se realizó una agrupación de edades por intervalos utilizando el mínimo y el máximo de edad registrado, de manera que se formaron 5 grupos de rango de edad (19-29 años, 30-39 años, 40-49 años, 50-59 años y +60 años).

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la comparación por rangos de edad en las variables analizadas.

Tabla 5.

Comparación ANOVA para el rango de edad en las variables analizadas

Variables	M1	M2	M3	M4	M5	ANOVA	η^2
Miedo_COVID	3,25	2,80	3,56	3,64	4,51	F(4,230) = 3,51	,058
Sat_laboral	4,88	5,01	4,41	4,59	4,88	F(4,230) = 1,68	,028
Int_abandono	3,36	2,93	3,23	3,17	1,90	F(4,230) = ,976	,017

M1= 19-29 años; M2= 30-39 años; M3= 40-49 años; M4= 50-59 años; M5= +60 años

La prueba ómnibus del ANOVA encuentra diferencias significativas entre el rango de edad y el miedo al COVID-19 [F(4,230)= 3,51; $p=$,008; $\eta^2=$,058].

La Figura 2 nos muestra una ligera escalada en la relación miedo al COVID-19 a partir de los 30-39 años.

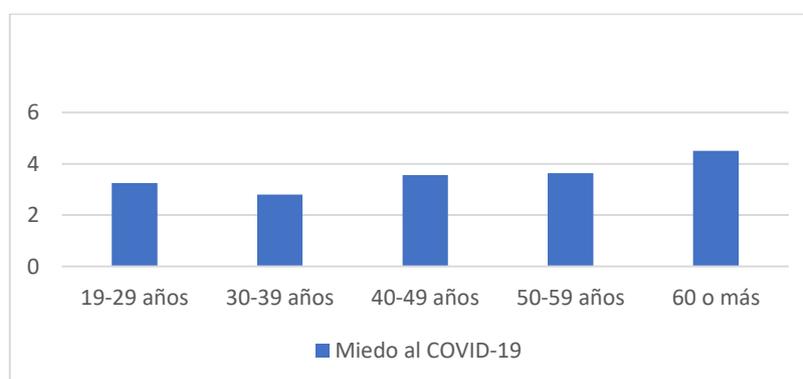


Figura 3. Gráfico comparativo entre los rangos de edad en miedo al COVID-19

Para finalizar, se realizó una prueba ANOVA para explorar las diferencias entre la modalidad de trabajo y las variables analizadas.

Se presentan los resultados del ANOVA realizado en la Tabla 6.

Tabla 6.

Comparación ANOVA para la modalidad de trabajo en las variables analizadas

Variables	M1	M2	M3	M4	ANOVA	η^2
Miedo_COVID	3,33	2,29	3,44	3,28	F(3,231) = 3,43	,043
Sat_laboral	4,65	5,50	4,81	4,78	F(3,231) = 2,64	,033
Int_abandono	3,35	2,46	2,76	2,92	F(3,231) = 2,27	,029

M1= Trabajo presencial; M2= Teletrabajo; M3= Teletrabajo ocasional; M4= 50% teletrabajo – 50% presencial

Se encontraron diferencias significativas entre la modalidad de trabajo y el miedo al COVID-19 [F(2,231)= 3,43; p= ,018; η^2 = ,043].

Las diferencias se manifiestan en un menor miedo al COVID-19 por parte de la modalidad de teletrabajo (M= 2,29; DT= 1,03) respecto a la modalidad de trabajo presencial (M= 3,33; DT= 1,62; p= ,013) y la modalidad de teletrabajo ocasional (M= 3,44; DT= 1,82; p= ,023).

A su vez, se encontraron diferencias significativas entre la modalidad de trabajo y la satisfacción laboral [F(3,231)= 2,64; p= ,050; η^2 = ,033).

Las diferencias encontradas fueron halladas en una mayor puntuación en satisfacción laboral por parte de la modalidad de teletrabajo (M= 5,50; DT= 1,20) respecto a la modalidad presencial (M= 4,65; DT= 1,45; p= ,027).

4. Discusión

El objetivo principal del presente estudio es el de apoyar la literatura que gira en torno al constructo de miedo al COVID-19 y sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores de las Islas Canarias. Se ha tenido en cuenta su relación con la satisfacción laboral y la intención de abandono de su fuerza de trabajo. Cuando nos adentramos más específicamente en la salud mental de los trabajadores, la bibliografía disponible se hace extremadamente sucinta, encontrando sobre todo estudios relacionados con el sector de la sanidad.

La relación entre el miedo al COVID-19, la satisfacción laboral y la intención de abandono ya ha quedado bastante establecida en este sector, véase el estudio de Irshad, Khattak, Hassan, Majeed y Bashir (2020) con enfermeras

iraníes en las que el miedo al coronavirus estaría provocando un aumento de la ansiedad en las trabajadoras y derivando en una mayor intención de abandono del puesto. El mismo resultado se puede comprobar en el estudio realizado con enfermeras de un hospital en Egipto, en este caso, también se vincula el miedo al COVID-19 con una disminución de la satisfacción laboral (Said y El-Shafei, 2020). Con el primer objetivo de este estudio se pretendía comprobar la generalización de este efecto en un agregado con el mayor número de sectores laborales posibles, llevándolo a la población general ocupada en las Islas Canarias. Los resultados muestran una alta correlación entre las variables. Aquellos trabajadores que reportaban sufrir un mayor miedo al coronavirus reportaban a su vez menor satisfacción laboral y más altas intenciones de abandono del puesto de trabajo. Esta correlación es incluso más elevada que en los estudios nombrados y llevados a cabo sólo con el sector de la sanidad. Los resultados son, por lo tanto, generalizables a otros sectores y nos ofrecen una pista sobre una posible mayor afectación en otros grupos laborales que han sido menos vigilados.

El hecho de que el miedo al COVID-19 haya explicado un 5,7% de la varianza total en la intención de abandono en un modelo que ha tenido en cuenta un constructo tan lógica y sistemáticamente relacionado con esta como es la satisfacción laboral, es un hecho para tener en cuenta. Estaríamos hablando de que el impacto que el miedo al COVID-19 ha tenido en los trabajadores canarios ha derivado, en una proporción considerable, en consecuencias psicológicas que han mermado su satisfacción laboral y los ha llevado a plantearse abandonar su puesto de trabajo, en la línea de lo encontrado por Sandín, Valiente, García-Escalera, Campagne y Chorot (2020), donde también se observa que los mayores miedos respecto al coronavirus por parte de los españoles, tras los relacionados con su propagación o la muerte de familiares, son aquellos relacionados con situaciones laborales como la pérdida de empleo y salario.

Otro objetivo importante de este estudio es el de realizar una comparativa que haga justicia a la mayor parte de los sectores laborales de Canarias. Tal y como se comentaba anteriormente, la mayoría de los estudios centrados en la relación de las variables analizadas, lo hacían sobre el sector sanitario. La

recopilación y los resultados de este TFM han sido evaluados en un momento donde la información pública sobre la enfermedad, las medidas de precaución y las políticas al respecto están considerablemente más avanzadas, lo que puede suponer cambios significativos en la comparación sectorial (Reznik, Gritsenko, Konstantinov, Khamenka y Isralowitz, 2020). De hecho, el sector de la sanidad en esta investigación no ha sido el que se ha visto significativamente más afectado. Por el contrario, el sector de la educación se sitúa como el que mayor miedo al COVID-19 sufre, el que menor satisfacción laboral puntúa y el segundo con la mayor intención de abandono.

La situación creada por el COVID-19 ha tenido un fuerte impacto en el sistema educativo en todos los niveles, teniendo que trasladar las clases presenciales a virtuales y a distancia. Este aprendizaje mediado por la tecnología ha tenido consecuencias relevantes en cuanto a cómo los docentes imparten las lecciones, cómo los estudiantes interactúan con ellos en ese contexto y cómo se llevan a cabo las tareas y responsabilidades escolares (Cabrero-Almenara y Valencia, 2020). Estudios como el de Carreon, Rotas, Cahapay, García, Amador y Anoba (2021), además, ponen de manifiesto una clara relación entre el miedo al COVID-19 y el agotamiento debido a la enseñanza online. Esto sumado al hecho de que los profesores españoles, en general, tienden a reportar creencias negativas sobre el uso de las tecnologías y un conocimiento limitado de las mismas en el aula (Vázquez-Alonso, García-Carmona, Manassero-Mas, Bennassar-Roig, 2013) podría ser una explicación clave sobre las puntuaciones obtenidas por este sector.

Otro sector de los más afectados es el de hostelería y turismo, llevándose las mayores puntuaciones en intención de abandono, por encima incluso del sector educativo. Debemos recordar que gran parte de los centros hosteleros fueron clausurados durante los picos más importantes de contagio. Actualmente, y aproximándonos a la temporada alta en ocupación de los hoteles, se comienza a retomar la actividad turística. Y con esta actividad turística pasamos de una ansiedad por la inseguridad laboral y la crisis económica que aún no se ha visto del todo mermada, a la inseguridad y al miedo por los nuevos posibles contagios

y por los efectos que el turismo masificado pueda acarrear (Magano, Vidal, Sousa, Dinis y Leite, 2021).

El hecho de que los sectores antes de la pandemia hacían más uso del teletrabajo, como son la informática y las comunicaciones o las actividades profesionales, científicas y técnicas, hayan obtenido las mejores puntuaciones en las variables del estudio, no parece ser fruto de la casualidad. A su vez, un factor común de aquellos sectores más afectados, salvo en el caso del sector educativo, parece seguir siendo la presencialidad y el contacto constante con otros. De cualquier manera, la información sobre el impacto del teletrabajo en los empleados es inconclusa y no parece estar limitada a unas pocas variables. Así pues, la satisfacción laboral y la percepción de calidad de trabajo de aquellos que teletrabajan como consecuencia del COVID-19, parece estar subordinada a más variables, como el puesto que se ocupa, el tipo de dirección recibida e incluso a la distribución y aspectos físicos del domicilio y el lugar de trabajo (Fana, Milasi, Napierala, Fernández-Macías y Vázquez, 2020).

Se aprecia también cierta tendencia que indica un aumento progresivo del miedo al COVID-19 a partir del rango de edad de 30-39 años en adelante. Este hallazgo, estaría en consonancia con otras investigaciones que sugieren que los más adultos podrían estar percibiendo mayores riesgos en cuanto a susceptibilidad a enfermedades relacionadas con disminuciones de la función inmunológica (Niño, Harris, Drawve y Fitzpatrick, 2021).

Implicaciones, ventajas y desventajas de la investigación.

Conocer las consecuencias que la crisis del coronavirus ha tenido en nuestra fuerza de trabajo es extremadamente útil en varios sentidos. Por una parte, se hace explícita la importancia que tiene el cuidado de la salud mental de los trabajadores y cómo los eventos, especialmente aquellos que conllevan cambios drásticos y sobrevenidos, pueden derivar en grandes dosis de ansiedad e insatisfacción. Por otro lado, ayuda a poner en el punto de mira las variables más afectadas y dar una pista sobre cómo abordarlas. En este TFM se realiza además una comparativa sectorial en esta fuerza de trabajo, algo que, a conocimiento del autor, no se había realizado antes.

Esta comparativa intersectorial aspira a ser una herramienta tanto para los responsables de RRHH de las empresas canarias como para las administraciones públicas competentes a la hora de tomar acciones, en materia de prevención y en formación. La evidencia de que otros sectores, además del sanitario, podrían estar viéndose tanto o más afectados a estas alturas de la crisis pandémica, debería ser un toque de atención para ampliar los recursos destinados a estas materias. La ansiedad y el miedo provocado por el COVID-19 va de la mano con el desconocimiento sobre el virus y sus repercusiones. Es por ello por lo que formar a los trabajadores, crear protocolos y mantener el compromiso organizacional cuidando las carencias y atendiendo a las necesidades dentro de lo posible, es tan necesario.

En cuanto a las desventajas de la investigación, cabe destacar la falta de representatividad. Si bien el número de participantes es suficiente para realizar los análisis generales, las comparativas sectoriales y sociolaborales se han podido ver afectadas por la falta de muestra específica. Por ejemplo, en el caso del sector de agricultura, ganadería, caza y pesca, en el que sólo se han conseguido 8 personas del sector. O a la hora de comparar edades para los mayores de 60 años. Adicionalmente, el estudio se ha centrado en el impacto que el miedo al COVID-19 ha tenido en la satisfacción laboral y la intención de abandono, dejando de lado otras posibilidades en cuanto a efectos psicológicos de la pandemia. Por otro lado, si bien se han encontrado asociaciones significativas entre las variables, el vínculo causal de estas podría verse alterado si se tienen en cuenta otros factores como la adecuación del personal, la gestión y el liderazgo en las empresas de los participantes, competencias personales, diferencias culturales, entre otros. El desconocimiento sobre las puntuaciones en satisfacción laboral e intención de abandono antes de la pandemia hacen, también, que la información pueda verse afectada al no poder conocer el punto previo del que parten las puntuaciones en estas variables.

Por todo esto, se anima a que futuras líneas de investigación exploren otras variables en la relación con el miedo al COVID-19, teniendo en cuenta tanto aspectos personales como organizacionales. De la misma manera, se insta a seguir realizando comparaciones en diferentes comunidades autónomas que

tengan en cuenta esta separación sectorial para adaptar las medidas a tomar según sus circunstancias particulares.

5. Referencias.

- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The fear of COVID-19 scale: development and initial validation. *International journal of mental health and addiction*, 1-9.
- Bajrami, D. D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., & Hadoud, A. (2020). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*.
- Barrios, I., Ríos-González, C., O'Higgins, M., González, I. (2020). Psychometric properties of the Spanish version of the Fear of COVID-19 Scale (FCV-19S).
- Boyratz, G., & Legros, D. N. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) and traumatic stress: probable risk factors and correlates of posttraumatic stress disorder. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 503-522.
- Cabero-Almenara, J., & Valencia, R. (2020). And COVID-19 transformed the educational system: reflections and experiences to learn. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (15), 218–228. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5246>
- Carreon, T., Rotas, E., Cahapay, M., Garcia, K., Amador, R., & Anoba, J. L. (2021). Fear of COVID-19 and Remote Teaching Burnout of Filipino K to 12 Teachers. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (15), 552-567.
- Chamberlain, S., Grant, J., Trender, W., Hellyer, P., & Hampshire, A. (2021). Post-traumatic stress disorder symptoms in COVID-19 survivors: Online population survey. *BJPsych Open*, 7(2), E47. doi:10.1192/bjo.2021.3
- Chitra, A. (2020). Study on Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction of Teachers during Covid-19 Pandemic Period. *Global Development Review*, 4(2), 52-62.

- De Gieter, S., & Hofmans, J. (2015). How reward satisfaction affects employees' turnover intentions and performance: an individual differences approach. *Human Resource Management Journal*, 25(2), 200-216.
- De los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52–59. <https://doi.org/10.1037/trm0000294>
- Departamento de Seguridad Nacional. (2020). *Sala de prensa; Coronavirus (COVID-19) - 14 de marzo 2020*. Recuperado de <https://www.dsn.gob.es/es/actualidad/sala-prensa/coronavirus-covid-19-14-marzo-2020>
- Espert, M., Gascó, V., & Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8.
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez-Macias, E., & Vázquez, I. G. (2020). *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study* (No. 2020/11). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Hassan, T. (2021). The mental health of doctors during the COVID-19 pandemic. *BJPsych bulletin*, 45(2), 93-97.
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Henríquez, J., Gonzalo-Almorox, E., García-Goñi, M., & Paolucci, F. (2020). The first months of the COVID-19 pandemic in Spain. *Health Policy and Technology*, 9(4), 560–574. <https://doi.org/10.1016/j.hlpt.2020.08.013>
- Huang, X., Wei, F., Hu, L., Wen, L., & Chen, K. (2020). Epidemiology and clinical characteristics of COVID-19. *Archives of Iranian medicine*, 23(4), 268-271.
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 epidemic in China: A web-

based cross-sectional survey. *MedRXiv*.
<http://dx.doi.org/10.1101/2020.02.19.20025395>

Irshad, M., Khattak, S. A., Hassan, M. M., Majeed, M., & Bashir, S. (2020). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. *International journal of mental health nursing*.

Kang, S. E., Park, C., Lee, C. K., & Lee, S. (2021). The Stress-Induced Impact of COVID-19 on Tourism and Hospitality Workers. *Sustainability*, 13(3), 1327.

Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29(3), 395-403.

Magano, J., Vidal, D. G., Sousa, H., Dinis, M., & Leite, Â. (2021). Validation and Psychometric Properties of the Portuguese Version of the Coronavirus Anxiety Scale (CAS) and Fear of COVID-19 Scale (FCV-19S) and Associations with Travel, Tourism and Hospitality. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 427.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18020427>

Manzoni, G. M., Khalid, A., Carvalho, J., Rodríguez-Rey, R., Garrido-Hernansaiz, H., & Collado, S. (2020). Psychological Impact and Associated Factors During the Initial Stage of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic Among the General Population in Spain. *Frontiers in psychology*, 11, 1540
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01540>

Medina, R., & Valverde, L. (2020). El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. Recuperado de <https://orcid.org/0000-0002-9435-8016>.

Mohammadpour M, Ghorbani V, Khoramnia S, Ahmadi SM, Ghvami M, Maleki M. (2020). Anxiety, Self-Compassion, Gender Differences and COVID-19: Predicting Self-Care Behaviors and Fear of COVID-19 Based on Anxiety and Self-Compassion with an Emphasis on Gender Differences. *Iran J Psychiatry*. 15:213. doi: 10.18502/ijps.v15i3.3813

- Niño, M., Harris, C., Drawve, G., & Fitzpatrick, K. M. (2021). Race and ethnicity, gender, and age on perceived threats and fear of COVID-19: Evidence from two national data sources. *SSM-population health*, 13, 100717.
- Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2021). Investigation of COVID-19 fear, well-being and life satisfaction in Turkish society. *Social Work in Public Health*, 36(2), 164-177.
- Rastogi, M., & Dhingra, D. V. (2021). Measuring the Impact Of Intrinsic And Extrinsic Factors On Job Satisfaction Of Teachers During Covid-19. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 5321-5338.
- Restauri, N., & Sheridan, A. D. (2020). Burnout and posttraumatic stress disorder in the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: intersection, impact, and interventions. *Journal of the American College of Radiology*, 17(7), 921-926.
- Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N., & Isralowitz, R. (2020). COVID-19 fear in Eastern Europe: validation of the fear of COVID-19 scale. *International journal of mental health and addiction*, 1-6.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791-8801.
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., Campagne, D. M., & 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/Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1-21.
- Vázquez-Alonso, Á., García-Carmona, A., Manassero-Mas, M. A., & Bennassar-Roig, A. (2013). Spanish secondary-school science teachers' beliefs about Science-Technology-Society (STS) Issues. *Science & Education*, 22(5), 1191-1218.

Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(9), 686-691.

Xu, Z., Elomri, A., El Omri, A., Kerbache, L., & Liu, H. (2021). The Compounded Effects of COVID-19 Pandemic and Desert Locust Outbreak on Food Security and Food Supply Chain. *Sustainability*, 13(3), 1063. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su13031063>

6. Anexos

Anexo 1. Comparaciones intersectoriales post-hoc mediante prueba de Tukey para las variables de estudio.

Diferencias en **Miedo al COVID-19**:

Actividades profesionales, científicas y técnicas (**M2**) (M= 2,10; DT= ,931) respecto a los sectores: Servicios de estética (**M12**) (M= 4,21; DT= 1,40; p= ,008), educación (**M6**) (M= 4,31; DT= 1,87; p < ,001), comercio (**M5**) (M= 4,10; DT= 1,67; p= ,005) y hostelería y turismo (**M7**) (M= 3,91; DT= 1,32; p= ,014).

Educación (**M6**) (M= 4,31; DT= 1,87) respecto a los sectores: Sanidad y servicios sociales (**M10**) (M= 2,69; DT= 1,42; p= ,005) e informática y comunicaciones (**M9**) (M= 2,17; DT= ,929; p < ,001).

Hostelería y turismo (**M7**) (M= 3,91; DT= 1,32) respecto al sector informática y comunicaciones (**M9**) (M= 2,17; DT= ,929; p= .009).

Informática y comunicaciones (**M9**) (M= 2,17; DT= ,929) respecto a los sectores: Servicios de estética (**M12**) (M= 4,21; DT= 1,40; p= ,006) y comercio (**M5**) (M= 4,10; DT= 1,67; p= ,005).

Diferencias en **Satisfacción Laboral**:

Actividades profesionales, científicas y técnicas (**M2**) (M= 5,59; DT= 1,33) respecto al sector educación (**M6**) (M= 3,81; DT= 1,23; p= ,006).

Administración y gestión (**M3**) (M= 5,29; DT= 1,36) respecto al sector educación (**M6**) (M= 3,81; DT= 1,23; p= ,042).

Diferencias en **Intención de Abandono**:

Actividades profesionales científicas y técnicas (**M2**) (M= 2,50; DT= 1,46) respecto al sector hostelería y turismo (**M7**) (M= 4,52; DT= 1,89; p= ,037).

Administración y gestión (**M3**) (M= 2,42; DT= 2,05) respecto a los sectores: Educación (**M6**) (M= 4,33; DT= 1,51; p = ,047) y hostelería y turismo (**M7**) (M= 4,52; DT= 1,89; p= ,016).

Comercio (**M5**) (M= 3,89; DT= 2,15) respecto al sector sanidad y servicios sociales (**M10**) (M= 2,01; DT= 1,56; p= ,024).

Educación (**M6**) (M= 4,33; DT= 1,51) respecto al sector sanidad y servicios sociales (**M10**) (M= 2,01; DT= 1,56; p < ,001).

Hostelería y turismo (**M7**) (M= 4,52; DT= 1,89) respecto a los sectores: Seguridad (**M11**) (M= 2,47; DT: 1,62; p= ,031) y sanidad y servicios sociales (**M10**) (M= 2,01; DT= 1,56; p < ,001).