

Ariadna Sampietro Cercos

**INFLUÈNCIA DE LA PREOCUPACIÓ PER CONTAGIAR-SE DE COVID-19 I
DEL DISTANCIAMENT FÍSIC EN L'ACTUACIÓ I SATISFACCIÓ DELS
TREBALLADORS**

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per la Dra. María José Serrano Fernández

Grau de Psicologia



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

Agraïments

En primer lloc, vull agrair a la meva tutora del treball de fi de grau, María José Serrano Fernández, per tota l'ajuda que m'ha brindat durant la realització del projecte.

Així mateix, també vull donar les gràcies a la meva família i amics per tot el suport emocional que m'han donat en els diferents moments d'aquest procés.

Finalment, però no menys importants, vull agrair a totes les persones que han participat en aquest estudi contestant les enquestes, sense ells aquesta investigació no podria ser possible.

RESUM

La pandèmia de COVID-19 ha generat preocupació en la població, situacions anteriorment innòcues, com el contacte amb la gent, ara presenten un risc per la salut, unes situacions que també es presenten en el lloc del treball. Aquesta investigació té l'objectiu d'indagar en les possibles relacions que s'estableixen entre la preocupació per contagiar-se de COVID-19 i el distanciament físic al treball amb un conjunt de variables: tensió laboral, satisfacció laboral, *engagement* i rendiment laboral (en la tasca, en el context i conductes contraproductes). Per comprovar-ho, es va contar amb 43 treballadors, els quals se'ls va administrar l'escala de preocupació pel contagi de COVID-19 (PRE-COVID-19), l'escala de tensió laboral (T3/15), l'escala de satisfacció laboral breu, l'escala *d'engagement* (UWES-17), l'escala de rendiment laboral individual i el qüestionari de demandes, control i suport social (JCQ). Els resultats obtinguts indiquen que la preocupació pel contagi de COVID-19 prediu positivament la tensió i les conductes contraproductes en el treball, i de manera negativa la satisfacció laboral.

Paraules clau: preocupació per COVID-19, distanciament físic, tensió laboral, satisfacció laboral, *engagement*, rendiment laboral.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has generated worry in the population, previously harmless situations, such as contact with people, now present a risk to the health. Likewise, these situations also occur in the workplace. This research aims to investigate the possible relationships between worry about COVID-19 infection and physical distancing at work with a set of variables: job tension, job satisfaction, engagement and job performance (task, context and counterproductive behaviors). To check this, the study had a sample of 43 workers, who were administered the worry about contagion of COVID-19 scale (PRE-COVID-19), the job tension scale (T3/15), the brief job satisfaction scale, the engagement scale (UWES-17), the individual job performance scale, and the demands, control, and social support questionnaire (JCQ). The results obtained indicate that worry about COVID-19 infection positively predicts tension and counterproductive behaviors at work, and negatively predicts job satisfaction.

Keywords: worry about COVID-19, physical distancing, job tension, job satisfaction, engagement, job performance

ÍNDEX

| | |
|---|----|
| 1. Introducció teòrica..... | 6 |
| 1.1. COVID-19 i sistema de transmissió..... | 7 |
| 1.2. Preocupació..... | 8 |
| 1.3. Distanciament físic..... | 10 |
| 1.4. Demandes laborals..... | 11 |
| 1.5. Tensió en el treball..... | 13 |
| 1.6. Satisfacció en el treball..... | 13 |
| 1.7. Engagement..... | 14 |
| 1.8. Rendiment laboral..... | 15 |
| 2. Motivació personal sobre el tema escollit..... | 16 |
| 3. Context..... | 17 |
| 4. Objectius..... | 18 |
| 5. Mètode..... | 18 |
| 5.1. Participants..... | 18 |
| 5.2. Instruments..... | 19 |
| 5.3. Procediment..... | 21 |
| 5.4. Anàlisi de Dades..... | 21 |
| 6. Resultats..... | 22 |
| 6.1. Descriptius..... | 22 |
| 6.2. Correlacions..... | 23 |
| 6.3. Regressions..... | 24 |
| 7. Discussió..... | 26 |
| 8. Conclusions..... | 28 |
| 9. Aplicabilitat..... | 28 |
| 10. Limitacions..... | 29 |
| 11. Pressupost..... | 29 |
| 12. Bibliografia..... | 30 |
| 13. Annexes..... | 43 |
| 14. Reflexió..... | 51 |

Influència de la preocupació per contagiar-se de COVID-19 i del distanciament físic en l'actuació i satisfacció dels treballadors

1. Introducció teòrica.

Durant el 2020, degut a la pandèmia de COVID-19, la forma d'interaccionar amb el nostre entorn ha canviat. Conductes arrelades en nosaltres i la nostra cultura com, per exemple, saludar-se amb dos petons, s'han convertit en potencials riscos per la nostra salut. Deixar distanciament físic, desinfectar-se les mans i utilitzar mascareta s'han transformat en conductes habituals en la nostra societat actual (Kapoor i Tagat, 2021). En l'entorn laboral, els treballadors han de compartir espais i han d'interaccionar amb diverses persones, aquest fet fa que pugui ser complicat mantenir constantment una distància física (Uehara et al., 2021).

Aquest treball explora si la manca de distanciament físic pot considerar-se una demanda laboral, examinant les relacions que podria establir amb la preocupació pel contagi de COVID-19 i amb altres variables com la tensió laboral, la satisfacció laboral, l'*engagement* i el rendiment laboral. D'altra banda, també tenim l'objectiu d'estudiar les possibles relacions d'aquesta preocupació amb les variables psicosocials del treball anteriorment esmentades.

En aquesta línia d'estudi no s'han trobat investigacions anteriors, és a dir, encara no hi ha publicacions que parlin de les relacions que podrien establir-se entre la preocupació per contagiar-se de COVID-19 i les variables psicològiques referents a l'entorn laboral. A més, hi ha escasses publicacions que tinguin interès en la influència de la preocupació en general i les variables esmentades, fent que hi hagi algunes d'aquestes que no tinguin ningun precedent. Per tant, aquest treball podria aportar informació valuosa en aquest camp.

1.1. COVID-19 i sistema de transmissió.

Al desembre de 2019 en la ciutat Wuhan en Xina, va ser detectat el primer cas conegut d'infecció d'un nou coronavirus (Wang *et al.*, 2020). Els coronavirus (CoV) són uns patògens, concretament virus, que poden infectar múltiples sistemes (respiratori, hepàtic, nerviós central i gastrointestinal) dels humans o altres essers vertebrats (Chen i Guo, 2016). Aquest nou coronavirus trobat a Wuhan va ser denominat SARS-CoV-2 i la malaltia que provoca COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) (Gorbalenya *et al.*, 2020). A partir d'aquest cas, van començar a sorgir més individus infectats de SARS-CoV-2 en els diferents països. El primer cas a Espanya va detectar-se el 31 de gener de 2020 a l'illa de la Gomera i el 24 de febrer van sorgir els primers casos en Espanya peninsular (Serrano-Cumplido *et al.*, 2020). Degut aquesta propagació, el 11 de març de 2020 l'Organització Mundial de la Salut (OMS) declara que s'està vivint una situació de pandèmia i, seguidament, el 14 de març el Govern Espanyol declara l'estat d'alarma pel supòsit de crisi sanitària referent a la pandèmia de COVID-19 (BOE, 2020a).

El COVID-19 és una malaltia que es pot manifestar a través de diversos símptomes de més o menys gravetat, o també es pot passar de manera asimptomàtica (Pérez Abreu *et al.*, 2020). En l'estudi de Chen *et al.* (2020) van observar com la simptomatologia més comuna és l'aparició de febre, tos i dispnea, encara que també pot apareix dolor muscular, confusió i diarrea. Així mateix, també es detecta, en casos més crítics, l'aparició de pneumònia, síndrome de dificultat respiratòria aguda, lesió renal aguda i xoc sèptic. A més, amb aquests símptomes i altres factors, pot provocar la mort dels individus infectats.

D'altra banda, el mecanisme de transmissió del virus SARS-CoV-2 és, en primer lloc, mitjançant el contacte directe amb les partícules que expulsa una persona infectada al parlar o esternudar i, en segon lloc, a través de tocar objectes on està present el virus (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020; Ong *et al.*, 2020; Karia *et al.*, 2020). Aquesta transmissió pot donar-se tant en l'etapa simptomàtica com en la fase pre-simptomàtica, així com també quan es presenta la malaltia de forma asimptomàtica (Moghadas *et al.*, 2020).

1.2. Preocupació.

La preocupació és un fenomen molt comú en la nostra societat, tot ésser humà, al llarg de la seva vida, l'ha experimentat algun cop. Però realment què és? En general, ha sigut sempre un terme difícil de concretar, fent que encara no hi hagi un consens al respecte (Van der Heiden i Broeke, 2009). Degut a la presència de preocupació en la majoria de trastorns d'ansietat i essent un factor essencial en el trastorn d'ansietat generalitzada (Berenbaum et al., 2018), comunament s'ha descrit únicament com el component cognitiu de l'ansietat (Borkovec et al., 1983) o inclús s'ha utilitzat com a sinònim d'aquest (Bruhn, 1990). Aquesta concepció va canviar, prenent força aquella que considera que la preocupació és un fenomen separat de l'ansietat, posseint característiques pròpies (Davey et al., 1992).

Així doncs, tal i com Prados Atienza (2002) formula, la preocupació podria ser definida com l'activitat de caire cognitiu que s'activa davant la possibilitat d'ocurrència d'un esdeveniment no desitjat. Aquesta es pot experimentar com una vivència desagradable, la qual ens guia, no sempre amb èxit, cap a la prevenció de l'esdeveniment no desitjat o dels efectes que aquest comporta.

Aquest funcionament pot ser vist com adaptatiu, ja que ens pot ajudar a preparar-nos i evitar aquests possibles successos negatius (Van der Heiden i Broeke, 2009). Per exemple, les preocupacions relacionades amb la salut i/o malalties poden arribar a incentivar conductes positives preventives relacionades amb la salut (Barber i Kim, 2021). En el cas de la preocupació per contagiar-se de SARS es podia observar aquest fet, ja que va comportar que les persones incorporessin en el seu repertori conductual comportaments preventius com més higiene de mans, mascaretes i més desinfecció en general (Lau et al., 2005).

Tot i això, tal i com indica la investigació de McLaughlin et al. (2007), la preocupació tendeix a generar un estat d'ànim negatiu i disminuir els de positius, tant a persones que sofreixen d'ansietat o depressió crònica com aquelles que no, sense que s'observin diferències amb els afectes que produeix en un grup o un altre. A més, també disminueix els estats d'ànim positius que la persona podia experimentar. Així mateix, quan s'indueix

preocupació, aquesta pot produir certs nivells d'ansietat i depressió (Andrews i Borkovec, 1988; McLaughlin et al., 2007).

En general, la preocupació pot ser viscuda com una experiència incontrolable i intrusiva repleta de pensaments negatius o catastròfics (Wells, 1999). Altrament, aquesta és una activitat cognitiva orientada al futur, la qual es centra en situacions negatives que encara no han passat (Nolen-Hoeksema et al., 2008). Tanmateix, les situacions passades (ex. estar en contacte pròxim amb la gent) poden generar preocupació en relació a les conseqüències que poden tindre en el futur (ex. infectar-se de COVID-19) (Barlow, 2002, com es va citar en Nolen-Hoeksema et al., 2008).

Des de l'aparició del COVID-19 i l'apreciació de les conseqüències que comporta, la població ha mostrat preocupació per aquest fenomen. A Espanya s'ha detectat la preocupació com un dels factors presents en el perfil emocional associat al COVID-19 (Sandín et al., 2020). D'altra banda, Vásquez et al. (2020) van detectar dos tipus de preocupacions relacionades amb el COVID-19, aquelles referides a la salut (tant pròpia com aliena) i les relacionades amb aspectes econòmics (pèrdua de treball i disminució d'ingressos). Aquesta preocupació relacionada amb la salut és una manifestació esperada en la població, ja que situacions aparentment normals i habituals de la nostra vida ara presenten un risc potencial d'infecció (ex. menjar en un restaurant, viatjar, abraçar-se...) (Uehara et al., 2021).

Així mateix, tal i com ja hem comentat, les preocupacions per les malalties poden influir en la incorporació de conductes preventives contra aquestes mateixes malalties. En el cas de la preocupació pel COVID-19 també s'observa aquest patró, els individus preocupats per aquest fenomen tendeixen a netejar-se més les mans, no socialitzar amb altres, deixar distanciament físic, etc. (Barber i Kim, 2021).

Per aquests motius, ens hem de plantejar que al lloc de treball aquesta preocupació per contagiar-se de COVID-19 pot estar present. En aquest sentit, Wong et al. (2020) troben que un 93% dels treballadors presenten preocupació per contagiar-se en el seu lloc de treball. Així mateix, Uehara et al. (2021) també detecten que el fet de treballar presencialment suposa un fet preocupant en relació a infectar-se de COVID-19 i, a més a més, troben

com aquesta preocupació per contagiar-se en el lloc de treball es correlaciona amb malestar psicològic.

1.3. Distanciament físic.

Davant la pandèmia de COVID-19, al no estar la població vacunada i degut a la gran velocitat de la transmissió aèria entre persones, es planteja una estratègia de contenció de la propagació de la malaltia, l'anomenat distanciament físic. Aquesta mesura es basa en reduir el contacte físic entre les persones, fent que així no hi hagi proximitat entre persones infectades i altres, evitant, per tant, la transmissió (Lewnard i Lo, 2020). Es pot aplicar en diversos llocs, com espais tancats (ex. oficines de treball) i compartits (ex. restaurants i botiges) o vies públiques i llocs a l'aire lliure (Prin i Bartels, 2020).

En un inici es va utilitzar el terme de distanciament social per referir-se a aquesta mesura, fet que va comportar certa confusió, ja que es pot interpretar aquest concepte com la renúncia al contacte social o emocional amb la resta, fet contrari al que es promociona. Per tant, s'advoca per la utilització de distanciament físic en comptes de social (Das Gupta i Wong, 2020; Aminnejad i Alikhani, 2020; Goniewicz i Khorram-Manesh, 2021).

Arreu del món es va instaurar aquesta estratègia per disminuir els contagis. En alguns països, com a França, amb 1 metre de distància, i en altres, com Canada o el Regne Unit, 2 metres (Pouw et al., 2020). A Espanya, mitjançant la implementació del Real Decreto Ley 21/2020 es fixa la distància interpersonal de seguretat a 1,5 metres (BOE, 2020b). Segons aquesta normativa, s'ha de reorganitzar els llocs de treball per així assegurar que es respecti aquesta distància entre els individus.

En general, el manteniment de la distància a la feina és difícil, ja que els treballadors han de canviar la forma en que interaccionaven normalment i l'organització a de plantejar unes polítiques que garanteixin el compliment de la distància (Prin i Bartels, 2020; Lim et al., 2020). Per exemple, senyalitzant l'aforament màxim de les sales tenint en compte 4 m² per persona i 1,5 m de distància entre ells, marcant al terra la distància de seguretat en llocs on es reuneixi gent, limitant el fet de compartir menjar o reunir-se per menjar entre

els treballadors i minimitzant les reunions cara a cara (millor utilitzar aplicacions com *Skype, Microsoft Teams, etc.*) (Dalton et al., 2020). S'ha de prestar especial atenció als descans i menjars, ja que són moments en que no es sol portar protecció (mascaretes), fent que siguin moments vulnerables a infectar-se i, per tant, fent més important el distanciament físic (Lim et al., 2020).

D'altra banda, no tots els treballadors poden complir el distanciament físic, certes professions com els dentistes i els perruquers requereixen d'una proximitat física per poder realitzar el seu treball (Benzell et al., 2020). Així mateix, s'ha observat com el personal mèdic són els treballadors més exposats al COVID-19, tot i que altres com els cuidadors o els treballadors socials estan exposats a aquest risc en els seus llocs de treball entre un 30-50% al mes (Baker et al., 2020). Així doncs, les persones que treballen en contacte directe i pròxim amb el públic tenen major risc de contagi de COVID-19 (Sim, 2020; Burdorf et al., 2020).

Així mateix, ja que a l'augmentar el contacte entre els individus augmenta el risc de contagi, la implementació del distanciament físic als llocs de treball és molt rellevant, ja que mitjançant aquesta s'ha demostrat que disminueix el nombre d'infeccions (Lim et al., 2020), a més, la transmissió vírica en distàncies d'almenys 1 metre és significativament menor que en distàncies inferiors a 1 metre (Chu et al., 2020).

1.4. Demandes laborals.

El model de demandes, control i suport (DCS) proposat per Karasek i Theorell (1990) exposa que hi ha diverses característiques psicosocials en el context laboral que poden incidir en el benestar general o laboral del treballador, tant de manera positiva com negativa (tensió laboral, satisfacció, benestar psicològic, productivitat, etc...) (Torp et al., 2013). Una d'aquestes característiques serien les demandes laborals, que es podrien definir com els estressors psicològics presents en el treball, normalment referint-se a l'alta càrrega de feina i la insuficiència de temps per realitzar les tasques (Karasek i Theorell, 1990).

Els altres factors serien el control i el suport social, aquests són uns elements positius del treball que ajuden a la realització de la feina i la millora del funcionament personal (Bakker i Demerouti, 2007). El control en el treball es refereix a la capacitat del treballador per incidir en la seva feina, tant sigui el fet de prendre decisions o tindre l'oportunitat de mostrar les diverses habilitats laborals que posseeix (Häusser et al., 2010). D'altra banda, el suport social és l'ajuda i col·laboració que les persones en el treball es brinden (Karasek i Theorell, 1990).

Aquest model planteja que les altes demandes laborals actuen com estressors que generen tensió en el treball, la qual es veurà augmentada a mesura que les demandes augmentin i el suport social i control disminueixin (Rivera-Torres et al., 2013; Montero Simó et al., 2013). Així mateix, alts nivells de demandes s'han associat amb percepció d'estrès (Pelfrene et al., 2001), *burnout*, insatisfacció a la feina, comportaments contraproductius, baix acompliment en el treball i malestar físic (Díez Valdés, 2015). D'altra banda, la demanda laboral de realitzar tasques innecessàries en el treball s'ha relacionat amb l'increment de preocupacions relacionades amb la feina (Schulte-Braucks i Dormann, 2019).

Les característiques dels llocs de treballs s'han vist modificades per la pandèmia de COVID-19, diverses mesures s'han implementat per prevenir el contagi entre els treballadors. Tot i això, no totes les empreses les han implementat de manera correcta, fent que els treballadors no estiguin satisfets amb aquestes. En l'estudi de Wong et al. (2020) un 16% dels treballadors van indicar que no hi havien mesures instaurades en el seu lloc de treball contra el contagi. A més, en aquest mateix estudi, van trobar que la insatisfacció amb les mesures al treball estava associada amb una pitjor percepció de la salut i més preocupació.

Altrament, s'ha observat com el contacte amb pacients infectats suposa una demanda laboral en el personal sanitari (Britt et al., 2021), ja que en estudis sobre l'epidèmia de SARS van trobar que aquest contacte es relacionava amb malestar psicològic, *burnout* (Maunder et al., 2006), esgotament emocional i enuig (Fiksenbaum et al., 2006).

En altres ocupacions, a més de l'àmbit sanitari, succeeixen diverses situacions en les quals els treballadors poden tindre contacte directe amb altres (ex. comunicar-se amb els companys o atendre clients), no permetent que la persona pugui prevenir totalment el contacte amb el virus. Per tant, als llocs de treball es produeix una limitació de les estratègies preventives que els treballadors podrien utilitzar per evitar el contagi amb el virus (ex. mantenir el distanciament físic), fet que podria ser una font d'estrès en els treballadors (Uehara et al., 2021).

1.5. Tensió en el treball.

La tensió laboral pot ser definida com la vivència lligada a l'estrès de la feina, és a dir, tot el conjunt de cognicions, volicions i emocions negatives (ex. preocupacions, frustració, nerviosisme i ràbia) que l'individu pot experimentar com a conseqüència del seu treball (Meliá, 1994). En general, la tensió al treball s'ha associat amb insatisfacció laboral, baix rendiment i baix compromís laboral (Pool, 2000). A més, també s'ha relacionat amb una baixa qualitat de salut (Lerner et al., 1994).

En l'estudi de Lambert i Paoline (2005) van investigar la relació entre la preocupació sobre malalties infeccioses i l'estrès laboral en el personal de les presons. La variable d'estrès laboral va ser descrita com la tensió laboral, ansietat, preocupació, esgotament emocional i malestar que el treballador pot arribar a sentir en referència a la seva feina, per tant, un concepte molt similar a l'anomenat tensió laboral. En aquesta investigació es comprova que la preocupació per les malalties infeccioses estava associada amb l'estrès en el treball.

1.6. Satisfacció en el treball.

La satisfacció laboral ha sigut una variable molt estudiada i rellevant, fet que és degut a la seva associació amb la productivitat i el benestar del treballador (Halkos i Bousinakis, 2010; Bowling et al., 2010), així com altres variables com el compromís organitzacional i la baixa intenció de rotació (Yücel, 2012). Però què és? La satisfacció laboral pot ser entesa com aquells

estats emocionals positius que el treballador experimenta a causa de la seva feina (Andresen et al., 2007).

Toscano i Zappalà (2020) van trobar que els treballadors més preocupats pel COVID-19 i que eren menys productius estaven més satisfets amb el teletreball que aquells que estaven menys preocupats, ja que d'aquesta manera podien protegir-se de possibles infeccions. D'altra banda, en l'estudi de Lambert i Paoline (2005) van observar que la preocupació per les malalties infeccioses redueix la satisfacció laboral del personal de la presó.

1.7. Engagement.

El *work engagement* o el compromís amb el treball, tal i com esmenta Schaufeli et al. (2002), és un estat cognitiu-afectiu de caire positiu i sostingut envers el treball que un realitza, el qual es caracteritza per tres factors: el vigor, la dedicació i l'absorció. El vigor es correspon a l'energia que el treballador diposita en la feina i a la capacitat que posseeix per superar les problemàtiques d'aquesta. Tanmateix, la dedicació faria referència al fet d'involucrar-se intensament amb el propi treball, mentre que l'absorció seria la immersió i concentració en la feina (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al. 2002). En general, aquest concepte està lligat al benestar del treballador i a un millor rendiment (Shuck i Reio, 2013; Rich et al., 2010).

Així doncs, no podem confondre l'*engagement* amb altres constructes com la satisfacció laboral, el compromís organitzacional o la implicació al treball. En primer lloc, la diferència entre l'*engagement* i la implicació en el treball és que l'*engagement* és un concepte més ric, el qual inclou la implicació i altres variables com el benestar i l'energia del treballador (Maslach et al., 2001).

D'altra banda, tal i com ja hem exposat, la satisfacció laboral fa referència als sentiments positius que un treballador sent per la seva feina, mentre que l'*engagement* es formula més amb l'actitud positiva (ex. inversió d'energia) envers el seu treball (Rich, 2006). Finalment, el compromís organitzacional es conceptualitzaria com la lleialtat del treballador amb l'organització, aquest terme no fa referència a la feina que realitza el treballador, tal i com si fa l'*engagement* (Maslach et al., 2001).

Altrament, la preocupació s'ha relacionat amb estats contraris als d'*engagement*. Per exemple, en l'estudi de Casper i Sonnentag (2020) es va trobar que la preocupació per la carga de treball al dia següent estava relacionada amb la presència d'esgotament i disminució de vigor en el treballador. A més a més, la preocupació s'ha relacionat amb l'increment de pensaments negatius no relacionats amb la tasca que s'està realitzant, afectant així a la concentració (Borkovec et al., 1983; Forster et al., 2015).

1.8. Rendiment laboral.

El rendiment laboral és un constructe que ha despertat gran interès en el món de la recerca, ja que és un terme que fa referència a totes aquelles conductes significatives que realitzaria el treballador per aconseguir els objectius o metes de l'organització (Campbell et al., 1990). Des d'aquesta perspectiva, es té en compte com els treballadors no només dediquen el seu temps a realitzar les tasques del seu lloc del treball, sinó que també fan altres activitats que poden ser importants per l'organització, com per exemple, formar-se, brindar ajuda als demés, etc. (Salgado i Cabal, 2011).

Així mateix, es perceben tres dimensions que conformarien el rendiment laboral: el rendiment en la tasca, el rendiment en el context i les conductes contraproductives (Koopmans et al., 2013). El rendiment en la tasca fa referència a aquelles conductes que el treballador realitza pel compliment de la seva tasca laboral, mentre que el rendiment en el context seria les conductes que no contribueixen directament a les tasques centrals del treball, però sí a la consecució de les metes de la institució, a través de la millora de l'entorn psicosocial d'aquest (Rotundo i Sackett, 2002). Tot i això, degut als canvis de panorama en els llocs de treball, hi han conductes contextuais que poden ara percebre's com un element central pel seu treball (Koopmans et al., 2013).

La preocupació pot obstaculitzar els diferents processos cognitius que permeten un bon rendiment en la tasca. Aquest fet es degut als efectes involuntaris de conduir els diferents recursos cognitius al processament de les preocupacions, en lloc de dirigir-los cap a la tasca (Matthews i Funke, 2006). La preocupació fa que ens centrem en els nostres pensaments

referents a la preocupació, d'aquesta manera si els pensaments no estan relacionats amb la tasca (ex. contagi COVID-19) produeixen lapsus momentanis d'atenció (Smallwood et al., 2004). Així mateix, alts nivells de preocupació s'han associat a una disminució del processament de la memòria de treball (Held et al., 2020), dificulta resoldre problemes (Llera i Newman, 2020) i la presa de decisions complexes (Metzger et al., 1990).

D'altra banda, l'últim factor del rendiment laboral serien les conductes contraproductives que, tal i com el nom indica, farien referència a aquelles conductes que són oposades als interessos de l'organització (Jaén Díaz, 2010). Hi ha gran varietat de conductes que encaixarien en aquesta concepció, per exemple, robar, absentisme, assetjament, etc.

Un dels indicadors rellevants d'aquest factor és la mostra de negativitat excessiva, juntament amb realitzar accions que perjudiquin a l'organització, als companys o supervisor i intencionalment fer errors (Koopmans et al., 2014). Es destaca aquest per la seva relació amb la preocupació, ja que, com bé sabem, la preocupació és un procés que comporta pensaments negatius, a més, les persones preocupades tendeixen a mantenir la seva atenció en estímuls negatius versus els positius (Lewis et al., 2019). Així mateix, diversos estudis han comprovat com la preocupació està relacionada amb un biaix atencional cap a paraules o estímuls amenaçants (Price et al., 2012; Williams et al., 2014; Oathes et al., 2010).

2. Motivació personal sobre el tema escollit.

Durant el 2020 vam viure una situació extraordinària i aterrador, moltes persones van canviar el seu eix de pensament i conducta cap aquest nou fenomen, el COVID-19. Les circumstàncies van aflorar un remoli d'emocions en la gent, entre elles, expressaven la preocupació per ser contagiats. Al parlar amb la gent, aquests mostraven la inseguretats i el temor que sentien quan tenien que sortir de les seves cases i anar a treballar, ja que podien contagiar-se al tindre que estar en contacte amb altres persones. Al veure això, hem vaig preguntar com aquest fet podria afectar el seu treball, a com el realitzen o es senten en aquest. I és aquí on neix la meua motivació, la curiositat per saber com el fet de preocupar-se per contagiar-se per aquest

virus, un fet molt comprensible donat el perill de mort que pot comportar, pot arribar a afectar-nos en una de les facetes de la nostra vida, és a dir, la feina.

3. Context.

El final i principi d'aquesta nova dècada, el SARS-CoV-2 ha comportat canvis en diversos àmbits, que marcaran al llarg del temps la nostra història. La primera aparició de COVID-19 va ser a Wuhan i poc a poc va expandir-se arreu del món. Degut al gran augment dels contagis i les morts que provenien d'aquesta ciutat, la infecció va passar de ser un brot aïllat a convertir-se en una emergència sanitària de preocupació internacional i, finalment, en una pandèmia.

La investigació s'ha dut a terme en la situació de pandèmia de COVID-19, entre els mesos de febrer i abril del 2021, en els quals es van administrar les escales. En aquest període, encara estava vigent l'estat d'alarma i, exactament, ens trobàvem en la tercera onada d'aquesta infecció. Tot i això, gràcies a les mesures instaurades i a la conscienciació social, els contagis anaven disminuint.

En aquells moments, la gent només podia anar a altres comarques per raons justificades (ex. treballar), així mateix, l'ús de mascaretes i distanciament físic eren presents. En aquesta època es vacuna a la població, dirigint-se, en primera instància, al personal sanitari i residencial. Després es va començar a dirigir a la gent gran, als docents i els cossos de seguretat.

La mostra de la investigació consta de treballadors de caràcter presencial provinents de la comarca del Tarragonès. La raó d'aquest fet, és poder observar la influència de la preocupació pel contagi de COVID-19 en els treballadors presencials en les variables de tensió laboral, satisfacció laboral, *engagement* i rendiment laboral. A més, d'aquesta manera ens permet observar la possible influència del distanciament físic en la resta de variables.

4. Objectius.

En primer lloc, és d'interès conèixer com es relacionen la preocupació pel contagi de COVID-19 amb la tensió laboral, satisfacció al treball, *engagement* i rendiment. A partir d'aquesta qüestió es planteja la següent hipòtesis:

Hipòtesis 1: La preocupació pel contagi de COVID-19 es relacionarà positivament amb tensió laboral i conductes contraproductes i negativament amb satisfacció laboral, *engagement*, rendiment de la tasca i rendiment contextual.

Així mateix, també indagarem com el distanciament físic en el lloc de treball es relaciona amb les demandes laborals, la tensió laboral, satisfacció al treball, *engagement* i rendiment del treballador. I, d'altra banda, com el distanciament físic i la preocupació interaccionen.

Hipòtesis 2: El distanciament físic es relacionarà positivament amb la satisfacció laboral, *engagement*, rendiment de la tasca i rendiment contextual i es relacionarà negativament amb tensió laboral i conductes contraproductes i demandes laborals.

Hipòtesis 3: S'espera que el distanciament físic es relacioni negativament amb la preocupació al contagi de COVID-19.

Altrament, també s'investigarà els possibles predictors de les variables estudiades:

Hipòtesis 4: La preocupació pel contagi de COVID-19 i el distanciament físic prediran la satisfacció laboral, la tensió laboral i les conductes contraproductes.

5. Mètode.

5.1. Participants.

Aquesta investigació a contat amb una mostra de 43 persones que treballaven de forma presencial i en Espanya, concretament en la comarca

del Tarragonès. Tots els participants no estaven vacunats en el moment de la recollida de dades. Eren un 65,1% dones i el 34,9% restant homes. L'edat mitja es troba als 38,91 anys (desv. 13,06), en un rang de 21 a 62 anys. I, en referència el seu estat civil, un 48,8% estaven solters, un 44,2% casats i, per últim, un 7% estaven divorciats.

En quant el tipus de treball, gairebé la meitat (37,2%) són tècnics de nivell mig (tècnics de farmàcia, d'enginyeria, administratius i serveis socials), seguit dels treballadors de serveis amb un 27,9% (cambrers i dependents de tenda), després ens trobem amb els professionals, científics i intel·lectuals amb un 20,9% (docents, farmacèutics i administratius). Un 7% són operaris, un 4,7% realitza treballs no qualificats (netejadors i repartidors) i, per últim, un 2,3% és personal directiu.

En referència al COVID-19, només una persona ha estat infectada (2,3%). Així mateix, un 65,1% ha tingut un familiar i/o amic el qual ha patit COVID-19, mentre un 34,9% no han tingut ningú amb aquesta malaltia. D'altra banda, la mitjana del nombre de persones que els treballadors estan en contacte en el seu treball és 28,14 (desv. 26,499), anant de 3 a 125 persones.

5.2. Instruments.

Es dissenya una escala per recollir les dades demogràfiques, aquesta inclou l'edat, el gènere, l'estat civil, l'ocupació laboral i el nombre de gent que estan en contacte en el lloc de treball. A més, relacionat amb el COVID-19, es pregunta si l'han patit ells, o algun familiar o amic.

Per valorar el distanciament físic en el lloc de treball s'ha utilitzat la pregunta "¿Tu trabajo te permite mantener distancia (mínimo 1,5 metros) con otras personas (compañeros, clientes, pacientes...)?" amb l'opció de resposta amb escala de 5 punts. A puntuacions més altes més distanciament físic hi ha.

Les escales que s'han utilitzat en la investigació són les següents:

Escala de preocupaci3n por el contagio al COVID-19 (PRE-COVID-19; Caycho-Rodr3guez et al., 2021) valora la preocupaci3n pel contagi del COVID-19 i l'impacte que aquesta preocupaci3n pot tindre en l'estat d'3nim i la seva capacitat per realitzar activitats di3ries. 3s unifactorial i est3 constru3t per 6 3tems amb el format de resposta d'escala *Likert* de 4 punts. T3 una consist3ncia interna de 0,9. Aix3 mateix, al ser una un fenomen molt nou, nom3s hi ha aquesta escala, la qual encara no est3 validada en poblaci3 espanyola, nom3s est3 en poblaci3 peruana.

Cuestionario de Tensi3n T3/15 (Meli3, 1994) avalua l'experi3ncia de tensi3n en el treball. 3s unifactorial i consta de 15 3tems que es contesten a trav3s d'una escala tipo *Likert* 5. T3 una consist3ncia interna (alfa de Cronbach) de 0,86.

Escala breve de Satisfacci3n Laboral (Extremera et al., 2018) 3s l'adaptaci3n al castell3 de Brief Job Satisfaction Measure elaborada per Judge et al., (1998). Valora la satisfacci3n laboral dels treballadors. 3s una escala unifactorial i conta de 5 3tems. El format de resposta 3s a trav3s d'una escala de 7 punts. Presenta una adequada consist3ncia interna amb un coeficient alfa de Cronbach de 0,87.

Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES-17; Schaufeli et al., 2002) avalua l'*engagement* en el treball a trav3s de 17 3tems amb resposta de set punts. L'escala conta de tres factors: "F1. Vigor" (6 3tems, $\alpha = 0.79$; ex.: "1.- En mi trabajo me siento lleno de energ3a"); "F2. Dedicaci3n" (5 3tems, $\alpha = 0.89$; ex.: "2.- Mi trabajo est3 lleno de significado y prop3sito"); i "F3. Absorci3n" (6 3tems, $\alpha = 0.72$; ex.: "16.-Me es dif3cil 'desconectarme' de mi trabajo").

Escala de Rendimiento Laboral Individual (Gabini i Salessi, 2016) 3s una adaptaci3n al castell3 de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) de Koopmans et al. (2013). Valora el rendiment laboral percebut del treballador. El format de resposta 3s una escala d'avaluaci3n de 5 punts. L'escala consta de tres factors i 13 3tems: "F1. Rendiment en la tasca" (5 3tems, $\alpha = 0,76$; ex.: "1.- Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedicu3 el tiempo y el esfuerzo necesarios."); "F2. Comportaments contraproductius" (4 3tems, $\alpha = 0,76$; ex.: "9.-Me concentr3 en los aspectos negativos del

trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.”); i “F3. Rendiment en el context” (4 ítems, $\alpha = 0,72$; ex.: “12.- Participé activamente en las reuniones laborales”).

La versió mínima reduïda de Job Content Questionnaire (JCQ; Escribà-Agüir et al., 2001) avalua tres factors: “F1. Demandes psicològiques” (6 ítems, $\alpha = 0,74$; ex.: “10.-Mi trabajo requiere trabajar muy duro”); “F2. Suport en el treball” (9 ítems, $\alpha = 0,88$; ex.: “3.-Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga”); i “F3. Control en el treball” (7 ítems, $\alpha = 0,74$; ex.: “18.-Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo”). Consta de 22 ítems i el format de resposta és una escala de 4 punts.

5.3. Procediment.

Primerament, es va elaborar un qüestionari a través de la plataforma *Google Forms*. Es va comprovar i revisar perquè ningun error estes present i els participants poguessin respondre’l sense dificultats. Seguidament, es va difondre mitjançant l’aplicació *Whatsapp* tant a amics com a coneguts. Per tant, la recollida de dades es va realitzar de manera online.

Així mateix, una vegada accedien al qüestionari, els participants podien contestar els diversos ítems una vegada havien donat el seu consentiment després d’haver llegit les condicions, és a dir, que les dades servien per l’elaboració d’un treball i que es garantia el seu anonimat. Finalment, una vegada ja es tenia en disposició tots els resultats, es va realitzar els propers anàlisis de dades a través del programa *IBM SPSS Statistics 27*.

5.4. Anàlisi de Dades.

A través de programa *IBM SPSS Statistics 27* es van realitzar les mitjanes, desviacions típiques i freqüències de les diverses variables estudiades. A continuació, es va utilitzar la correlació de Pearson per calcular les correlacions entre les variables. Per últim, es va fer regressions lineals múltiples mitjançant el mètode per passos, per poder indagar sobre els possibles predictors de les variables.

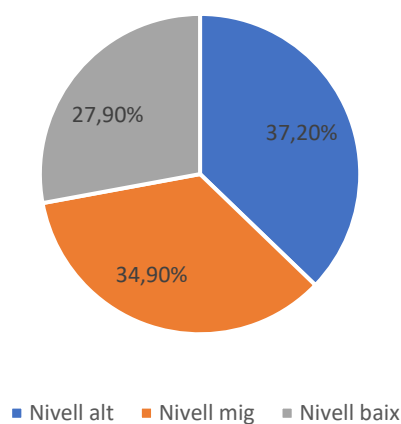
6. Resultats.

6.1. Descriptius.

En la figura 1 observem les freqüències dels diferents nivells de preocupació pel contagi de COVID-19 presents en la mostra. Detectem com un 37,2% dels treballadors presenta nivells baixos de preocupació pel contagi de COVID-19, un 34,9% nivells mitjans i, per últim, un 27,9% nivells alts.

Figura 1

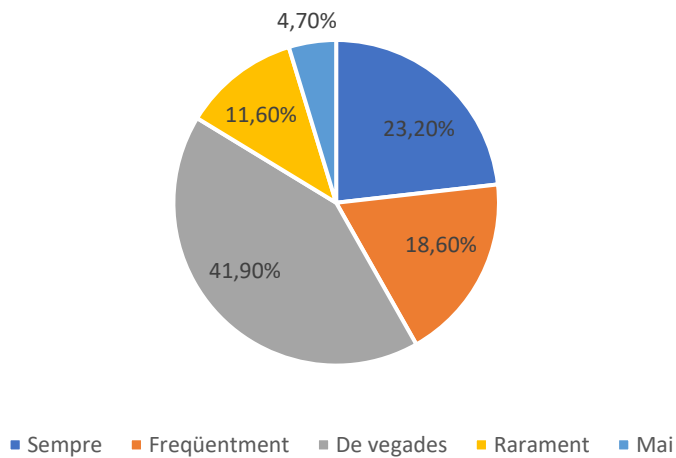
Freqüències Preocupació contagi Covid-19



En la figura 2 observem les freqüències dels diferents nivells de distanciament físic presents en els llocs de treball. Detectem com un 23,3% sempre hi ha present el distanciament físic, un 18,6% casi sempre, 41,9% de vegades, un 11,6% rarament i un 4,7% mai.

Figura 2

Freqüències Distanciamnt físic



6.2. Correlacions.

La següent taula (*veure taula 1*) mostra les correlacions de la preocupació pel contagi de COVID-19 i del distanciamnt físic amb les diverses variables de l'estudi. Trobem que la preocupació pel contagi correlaciona positivament amb la tensió laboral ($r=0,617$; $p=0,01$), les conductes contraproductives ($r=0,442$; $p=0,01$) i les demandes laborals psicològiques ($r=0,302$; $p=0,05$), i correlaciona negativament amb el gènere ($r=-0,373$; $p=0,05$) i la satisfacció laboral ($r=-0,304$; $p=0,05$). Mentre, amb el distanciamnt físic no s'observa ninguna relació amb les diferents variables presents en la investigació.

Taula 1

Correlacions entre les variables

| VARIABLE | VARIABLE PREDICTORA | |
|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| | Preocupació pel contagi de COVID-19 | Distanciament físic |
| Preocupació contagi | 1 | 0,057 |
| Distanciament físic | 0,057 | 1 |
| Gènere | -0,373* | -0,028 |
| Edat | -0,063 | 0,151 |
| Estat civil | -0,058 | 0,243 |
| Nombre de persones | 0,253 | -0,253 |
| Ha patit COVID-19 | 0,135 | 0,078 |
| Amic/familiar ha patit COVID-19 | 0,120 | -0,193 |
| Satisfacció laboral | -0,304* | 0,067 |
| Tensió laboral | 0,617** | -0,148 |
| Vigor | 0,051 | 0,102 |
| Dedicació | -0,075 | -0,054 |
| Absorció | 0,008 | -0,075 |
| Rendiment tasca | -0,003 | 0,214 |
| Conductes contraproductes | 0,442** | -0,220 |
| Rendiment context | -0,027 | 0,223 |
| Demandes laborals | 0,302* | 0,283 |
| Control | 0,041 | -0,017 |
| Suport social | 0,133 | 0,083 |

*. La correlació és significativa en el nivell 0,05 (bilateral).

** . La correlació és significativa en el nivell 0,01 (bilateral).

6.3. Regressions.

Es va realitzar un anàlisi de regressió lineal múltiple (amb mètode per passos) per poder comprovar els possibles efectes de les variables predictores (Preocupació pel contagi de COVID-19 i Distanciament físic) sobre diverses variables criteris (Satisfacció laboral, Tensió laboral i Conductes contraproductes).

En la taula 2 es mostra l'anàlisi de regressió de la variable Satisfacció laboral. Aquesta mostra com només la Preocupació pel contagi ($\beta=-0,304$) prediu negativament la Satisfacció laboral, explicant un 7% de la variància.

Taula 2

Resum dels models, variables i coeficients dels anàlisis de regressió (mètode per passos) per Satisfacció laboral

| Models i variables | Models | | | | | | Coeficients | | | | |
|------------------------|---|----------------|------------------------|---------|---------|-------|-------------|-------|---------|--------|-------|
| | R | R ² | R ² ajustat | R canvi | F canvi | Sig | B | DE | β | t | Sig |
| Model-1 | 0,304 | 0,092 | 0,070 | 0,092 | 4,176 | 0,047 | | | | | |
| Preocupació contagi | | | | | | | -0,245 | 0,120 | -0,304 | -2,043 | 0,047 |
| Variables introduïdes: | Preocupació contagi i Distanciament físic | | | | | | | | | | |

En la taula 3 es mostra l'anàlisi de regressió de la variable Tensió laboral. Aquesta mostra com només la Preocupació pel contagi ($\beta=0,617$) prediu positivament la Tensió laboral, explicant un 36,5% de la variància.

Taula 3

Resum dels models, variables i coeficients dels anàlisis de regressió (mètode per passos) per Tensió laboral

| Models i variables | Models | | | | | | Coeficients | | | | |
|------------------------|---|----------------|------------------------|---------|---------|-------|-------------|-------|---------|-------|-------|
| | R | R ² | R ² ajustat | R canvi | F canvi | Sig | B | DE | β | t | Sig |
| Model-1 | 0,617 | 0,380 | 0,365 | 0,380 | 25,161 | 0,000 | | | | | |
| Preocupació contagi | | | | | | | 1,421 | 0,283 | 0,617 | 5,016 | 0,000 |
| Variables introduïdes: | Preocupació contagi i Distanciament físic | | | | | | | | | | |

En la taula 4 es mostra l'anàlisi de regressió de la variable Conductes contraproductives. Aquesta mostra com només la Preocupació pel contagi ($\beta=0,442$) prediu positivament les Conductes contraproductives, explicant un 17,6% de la variància.

Taula 4

Resum dels models, variables i coeficients dels anàlisis de regressió (mètode per passos) per Conductes contraproductives

| Models i variables | Models | | | | | | Coeficients | | | | |
|------------------------|---|----------------|------------------------|---------|---------|-------|-------------|-------|-------|-------|-------|
| | R | R ² | R ² ajustat | R canvi | F canvi | Sig | B | DE | β | t | Sig |
| Model-1 | 0,442 | 0,195 | 0,176 | 0,195 | 9,954 | 0,003 | | | | | |
| Preocupació contagi | | | | | | | 0,324 | 0,103 | 0,442 | 3,155 | 0,003 |
| Variables introduïdes: | Preocupació contagi i Distanciament físic | | | | | | | | | | |

7. Discussió.

L'objectiu d'aquesta investigació era esbrinar la possible influència de la preocupació pel contagi de COVID-19 sobre diverses variables psicosocials en el lloc de treball, concretament, la tensió, la satisfacció, l'engagement i el rendiment laboral. Paral·lelament, era d'interès estudiar com la manca de distanciament físic podria ser una demanda laboral, examinant les possibles relacions que podria mantenir amb la preocupació i les variables psicosocials del treball.

Cal destacar, primerament, certes característiques detectades en l'estudi per així poder-nos fer una imatge global de la situació presentada. Observem com la mostra presenta majoritàriament nivells mitjans i baixos de preocupació pel contagi. Un resultat més baixos en comparació d'altres estudis on es mostren alts nivells de preocupació pel COVID-19 (Sandín et al., 2020; Guzmán-González et al., 2020). Aquest fet podria ser que, a diferència de les altres investigacions, l'administració de les escales es va duu a terme en un període on la pandèmia estava baixant la seva intensitat. D'altra banda, les dones presenten significativament nivells més alts de preocupació pel contagi. Aquest fet no és sorprenent, ja que s'ha comprovat com les dones solen preocupar-se més que els homes, incloent la preocupació en relació al COVID-19 (Robichaud et al., 2003; Barber i Kim, 2021).

En referència al distanciament físic, podem apreciar com només un 23% dels treballadors de la mostra poden mantindre el distanciament físic sempre. Contràriament, un 16,3% no pot mantenir mai o rarament el distanciament físic, dades similars es van trobar en l'estudi de Wong et al. (2020) on el 16% dels treballadors exposaven com no tenien les mesures necessàries en el treball per evitar els contagis. Aquest fet significa que, en menor o major consideració, els treballadors han estat exposats al risc de contagi de COVID-19 en els seus treballs, no tenint una de les mesures essencials contra aquest fet.

En quant les hipòtesis plantejades, encara que no es confirmen totes aquestes, els resultats obtinguts exposen unes troballes rellevants. En referència a la primera hipòtesis, aquesta es compleix parcialment, és a dir, la preocupació pel contagi de COVID-19 correlaciona positivament amb la tensió laboral i les conductes contraproductives, i es relaciona negativament amb la satisfacció laboral. Primerament, els resultats són consistents amb la investigació de Lambert i Paoline (2005), on van trobar que el fet de preocupar-se per malalties infeccioses suposava un increment en la tensió laboral i una disminució en la satisfacció laboral dels treballadors de les presons.

Així mateix, el fet de que la preocupació pel contagi i les conductes contraproductives al treball, específicament la negativitat excessiva, correlacionin, encaixa amb la tendència mostrada en la investigació de Lewis et al. (2019) en la qual les persones preocupades es centren en els estímuls negatius en comptes de cap als positius. En aquesta línia, tot i no plantejat, la preocupació també correlaciona positivament amb les demandes laborals psicològiques, fet que corrobora amb els diversos estudis que exposen com els individus preocupats presenten un biaix atencional cap aquells estímuls de caire negatiu (Price et al., 2012; Williams et al., 2014; Oathes et al., 2010).

Per contra, en el cas de la segona i tercera hipòtesis, que feien referència a les relacions que es podien establir amb el distanciament físic i la resta de variables, ninguna es compleix. Per tant, envers les dades trobades, descartem que la manca de distanciament físic pugui considerar-se

una demanda laboral i, doncs es relacioni amb la preocupació pel contagi de COVID-19, la tensió laboral, la satisfacció laboral, *l'engagement* i el rendiment laboral.

Per últim, referent a la quarta hipòtesis, també és compleix parcialment, només detectant-se com la preocupació pel contagi de COVID-19 prediu positivament la tensió al treball i les conductes contraproductives, i de manera negativa la satisfacció laboral. Un resultat que dóna suport als estudis que destaquen la influència dels estats negatius dels individus sobre l'experiència i l'actuació en el treball (Totterdell i Niven, 2014; Grandey, 2008).

8. Conclusions.

A través d'aquesta investigació hem pogut indagar sobre la influència negativa de la preocupació pel contagi de COVID-19 en els treballadors. L'estudi destaca com aquesta preocupació prediu positivament la tensió laboral i les conductes contraproductives en el treball (excés de negativitat), i negativament la satisfacció laboral. Així mateix, la preocupació correlaciona amb aquestes i, a més, amb les demandes psicològiques laborals. D'altra banda, es detecta com les dones es preocupen més per contagiar-se de COVID-19. Finalment, s'aprecien nivells baixos respecte el manteniment correcte de distanciament físic, comportant, per tant, que els treballadors estiguin més vulnerables al contagi.

9. Aplicabilitat.

Aquest estudi ha permès conèixer com la preocupació a les infeccions pot afectar negativament als treballadors presencials. Per evitar els efectes negatius seria recomanable tallers o formació relacionada amb la gestió de la preocupació en els llocs de treball. A més, durant aquesta situació d'epidèmia de COVID-19, les mesures en els llocs de treball són vitals per evitar possibles infeccions. Aquesta investigació destaca les deficiències d'aquestes, almenys en el que respecta el distanciament físic. Per tant, les organitzacions, sempre que sigui possible, haurien d'incorporar unes mesures que permetin el manteniment d'una distància prudencial entre els treballadors, per així

disminuir el risc de contagi. Per exemple, podrien senyalitzar l'aforament màxim de les sales, marcar en el terra la distància que s'ha de guardar entre les persones, realitzar reunions a través de serveis online, etc.

10. Limitacions.

Una de les limitacions presents a la investigació és que la mostra utilitzada no és suficientment gran per poder generalitzar els resultats ni ser representativa de la població. A més, la reduïda mida de la mostra ha pogut impedir que certs resultats es mostrin significatius. D'altra banda, a l'administrar-se qüestionaris hi ha el perill de que els resultats hagin pogut veure's influïts per la desitjabilitat social, sobretot en escales com les del rendiment laboral on es qüestiona la "qualitat" com a professional dels participants.

11. Pressupost.

| Costos | Conceptes | Quantitat | Preu unitat | Total | |
|--------------|----------------------|------------------------|-------------|---------------|-----|
| Directes | Fase: 1- Preparar | 35 hores | 1 | 9 | 315 |
| | Fase: 2- Executar | 10 hores | 1 | 9 | 90 |
| | Fase: 3- Redactar | 75 hores | 1 | 9 | 675 |
| Indirectes | Ordinador | Cost d'amortització | 1 | 0,7 | 0,7 |
| TOTAL | | | | 1080,7 | |

12. Bibliografia.

- Aminnejad, R., i Alikhani, R. (2020). Physical distancing or social distancing: that is the question. *Canadian Journal of Anaesthesia*, 67, 1457–1458. <https://doi.org/10.1007/s12630-020-01697-2>
- Andresen, M., Domsch, M. E., i Cascorbi, A. H. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714–734. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Andrews, V. H., i Borkovec, T. D. (1988). The differential effects of inductions of worry, somatic anxiety, and depression on emotional experience. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 19(1), 21–26. [https://doi.org/10.1016/0005-7916\(88\)90006-7](https://doi.org/10.1016/0005-7916(88)90006-7)
- Baker, M. G., Peckham, T. K., i Seixas, N. S. (2020). Estimating the burden of United States workers exposed to infection or disease: A key factor in containing risk of COVID-19 infection. *PLOS ONE*, 15(4), e0232452. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232452>
- Bakker, A. B., i Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barber, S. J., i Kim, H. (2021). COVID-19 Worries and Behavior Changes in Older and Younger Men and Women. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(2), 17–23. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa068>
- Barlow, D. H. (2004). *Anxiety and Its Disorders*. Guilford Publications.
- Benzell, S. G., Collis, A., i Nicolaidis, C. (2020). Rationing social contact during the COVID-19 pandemic: Transmission risk and social benefits of US locations. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(26), 14642–14644. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008025117>

- Berenbaum, H., Chow, P. I., Flores, L. E., Schoenleber, M., Thompson, R. J., i Most, S. B. (2018). A test of the initiation–termination model of worry. *Journal of Experimental Psychopathology*, 9(1), 2043808718778965. <https://doi.org/10.1177/2043808718778965>
- Borkovec, T. D., Robinson, E., Pruzinsky, T., i DePree, J. A. (1983). Preliminary exploration of worry: some characteristics and processes. *Behaviour Research and Therapy*, 21(1), 9–16. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(83\)90121-3](https://doi.org/10.1016/0005-7967(83)90121-3)
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., i Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Britt, T. W., Shuffler, M. L., Pegram, R. L., Xoxakos, P., Rosopa, P. J., Hirsh, E., i Jackson, W. (2021). Job Demands and Resources among Healthcare Professionals during Virus Pandemics: A Review and Examination of Fluctuations in Mental Health Strain during COVID-19. *Applied Psychology*, 70(1), 120–149. <https://doi.org/10.1111/apps.12304>
- Bruhn, J. G. (1990). The two sides of worry. *Southern Medical Journal*, 83(5), 557–562. <https://doi.org/10.1097/00007611-199005000-00020>
- Burdorf, A., Porru, F., i Rugulies, R. (2020). The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 3, 229–230.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., i Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313–333.
- Casper, A., i Sonnentag, S. (2020). Feeling exhausted or vigorous in anticipation of high workload? The role of worry and planning during the evening. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 215–242. <https://doi.org/10.1111/joop.12290>

- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-León, J., i Barboza-Palomino, M. (2021). Diseño y validación de una escala para medir la preocupación por el contagio de la COVID-19 (PRE-COVID-19). *Enfermería Clínica*, 31(3), 175–183. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.034>
- Chen, N., Zhou, M., Dong, X., Qu, J., Gong, F., Han, Y., Qiu, Y., Wang, J., Liu, Y., Wei, Y., Xia, J., Yu, T., Zhang, X., i Zhang, L. (2020). Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel coronavirus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study. *The Lancet*, 395(10223), 507–513. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30211-7](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30211-7)
- Chen, Y., i Guo, D. (2016). Molecular mechanisms of coronavirus RNA capping and methylation. *Virologica Sinica*, 31(1), 3–11. <https://doi.org/10.1007/s12250-016-3726-4>
- Chu, D. K., Akl, E. A., Duda, S., Solo, K., Yaacoub, S., Schünemann, H. J., Chu, D. K., Akl, E. A., El-harakeh, A., Bognanni, A., Lotfi, T., Loeb, M., Hajizadeh, A., Bak, A., Izcovich, A., Cuello-Garcia, C. A., Chen, C., Harris, D. J., Borowiack, E., ... Schünemann, H. J. (2020). Physical distancing, face masks, and eye protection to prevent person-to-person transmission of SARS-CoV-2 and COVID-19: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 395(10242), 1973–1987. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31142-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31142-9)
- Dalton, C. B., Corbett, S. J., i Katelaris, A. L. (2020). COVID-19: implementing sustainable low cost physical distancing and enhanced hygiene. *The Medical Journal of Australia*, 212(10), 443–446. <https://doi.org/10.5694/mja2.50602>
- Das Gupta, D., i Wong, D. W. S. (2020). No more “social distancing” but practice physical separation. *Canadian Journal of Public Health*, 111(4), 488–489. <https://doi.org/10.17269/s41997-020-00370-x>
- Davey, G. C. L., Hampton, J., Farrell, J., i Davidson, S. (1992). Some characteristics of worrying: Evidence for worrying and anxiety as

separate constructs. *Personality and Individual Differences*, 13(2), 133–147. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90036-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90036-0)

Díez Valdés, V. (2015) *Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: modelo demanda-control de Karasek (1979)*. [Tesis doctoral de Psicología Industrial, Universidad Nacional de Educación a Distancia] <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Vdiez>

Escribà-Agüir, V., Más Pons, R., i Flores Reus, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria*, 15(2), 142–149. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)

Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C. & Rey, L. (1-3 de marzo de 2018). *¿Eres feliz en tu trabajo? Propiedades psicométricas de la adaptación al castellano del Brief Job Satisfaction Measure* [pòster]. II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y RRHH, Valencia, Espanya. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35186.61123>

Fiksenbaum, L., Marjanovic, Z., Greenglass, E. R., i Coffey, S. (2006). Emotional Exhaustion and State Anger in Nurses Who Worked During the Sars Outbreak: The Role of Perceived Threat and Organizational Support. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 89–103. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2006-0015>

Forster, S., Nunez Elizalde, A. O., Castle, E., i Bishop, S. J. (2015). Unraveling the Anxious Mind: Anxiety, Worry, and Frontal Engagement in Sustained Attention Versus Off-Task Processing. *Cerebral Cortex*, 25(3), 609–618. <https://doi.org/10.1093/cercor/bht248>

Gabini, S., i Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

- Goniewicz, K., i Khorram-Manesh, A. (2021). Maintaining Social Distancing during the COVID-19 Outbreak. *Social Sciences*, 10(1), 14–20.
<https://doi.org/10.3390/socsci10010014>
- Gorbalenya, A. E., Baker, S. C., Baric, R. S., de Groot, R. J., Drosten, C., Gulyaeva, A. A., Haagmans, B. L., Lauber, C., Leontovich, A. M., Neuman, B. W., Penzar, D., Perlman, S., Poon, L. L. M., Samborskiy, D. V., Sidorov, I. A., Sola, I., i Ziebuhr, J. (2020). The species Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: classifying 2019-nCoV and naming it SARS-CoV-2. *Nature Microbiology*, 5(4), 536–544.
<https://doi.org/10.1038/s41564-020-0695-z>
- Grandey, A. A. (2008). Emotions at Work: A Review and Research Agenda. En J. Barling i C.L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 235–261). SAGE Publications Inc.
- Guzmán-González, J. I., Sánchez-García, F. G., Ramírez-de los Santos, S., Gutiérrez-Rodríguez, F., Palomino-Esparza, D., i Telles-Martínez, A. L. (2020). Worry and perceived risk of contagion during the COVID-19 quarantine in the Jalisco population: Preliminary Study. *Salud mental*, 43(6), 253–261. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2020.035>
- Halkos, G., i Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415–431.
<https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Häusser, J., Mojzisch, A., Niesel, M., i Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work and Stress*, 24, 1–35.
<https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Held, J., Vîslă, A., Zinbarg, R. E., Wolfer, C., i Flückiger, C. (2020). How do worry and clinical status impact working memory performance? An experimental investigation. *BMC Psychiatry*, 20(1), 317.
<https://doi.org/10.1186/s12888-020-02694-x>

- Jaén Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., i Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kapoor, H., i Tagat, A. (2021). Worry much? Preventive health behaviours related to worry across countries amid COVID-19. *Journal of Health Psychology*, 135910532199909. <https://doi.org/10.1177/1359105321999090>
- Karasek, R., i Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic books.
- Karia, R., Gupta, I., Khandait, H., Yadav, A., i Yadav, A. (2020). COVID-19 and its Modes of Transmission. *SN Comprehensive Clinical Medicine*, 2(10), 1798–1801. <https://doi.org/10.1007/s42399-020-00498-4>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., i Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., i de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lambert, E. G., i Paoline, E. A. (2005). The impact of medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff. *Punishment and Society*, 7(3), 259–275. <https://doi.org/10.1177/1462474505053829>

- Lau, J. T. F., Yang, X., Tsui, H. Y., i Kim, J. H. (2005). Impacts of SARS on health-seeking behaviors in general population in Hong Kong. *Preventive Medicine, 41*(2), 454–462.
<https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2004.11.023>
- Lerner, D. J., Levine, S., Malspeis, S., i D’Agostino, R. B. (1994). Job strain and health-related quality of life in a national sample. *American Journal of Public Health, 84*(10), 1580–1585.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.84.10.1580>
- Lewis, E. J., Blanco, I., Raila, H., i Joormann, J. (2019). Does repetitive negative thinking affect attention? Differential effects of worry and rumination on attention to emotional stimuli. *Emotion, 19*(8), 1450–1462. <https://doi.org/10.1037/emo0000535>
- Lewnard, J. A., i Lo, N. C. (2020). Scientific and ethical basis for social-distancing interventions against COVID-19. *The Lancet. Infectious Diseases, 20*(6), 631–633. [https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(20\)30190-0](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(20)30190-0)
- Lim, C. Y., Bohn, M. K., Lippi, G., Ferrari, M., Loh, T. P., Yuen, K.-Y., Adeli, K., i Horvath, A. R. (2020). Staff rostering, split team arrangement, social distancing (physical distancing) and use of personal protective equipment to minimize risk of workplace transmission during the COVID-19 pandemic: A simulation study. *Clinical Biochemistry, 86*, 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.clinbiochem.2020.09.003>
- Llera, S. J., i Newman, M. G. (2020). Worry impairs the problem-solving process: Results from an experimental study. *Behaviour Research and Therapy, 135*, 103759.
<https://doi.org/10.1016/j.brat.2020.103759>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., i Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Matthews, G.C., i Funke, G. J. (2006) Worry and information-processing. En G. C. Davey i A. Wells (Eds.), *Worry and Its Psychological Disorders* (pp. 51-68). Wiley.
- Maunder, R. G., Lancee, W. J., Balderson, K. E., Bennett, J. P., Borgundvaag, B., Evans, S., Fernandes, C. M. B., Goldbloom, D. S., Gupta, M., Hunter, J. J., McGillis Hall, L., Nagle, L. M., Pain, C., Peczeniuk, S. S., Raymond, G., Read, N., Rourke, S. B., Steinberg, R. J., Stewart, T. E., ... Wasylenki, D. A. (2006). Long-term psychological and occupational effects of providing hospital healthcare during SARS outbreak. *Emerging Infectious Diseases*, *12*(12), 1924–1932. <https://doi.org/10.3201/eid1212.060584>
- McLaughlin, K. A., Borkovec, T. D., i Sibrava, N. J. (2007). The effects of worry and rumination on affect states and cognitive activity. *Behavior Therapy*, *38*(1), 23–38. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2006.03.003>
- Meliá, J. L. (1994). La medición de la tensión en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y Organizaciones*, *10*(28), 17–38.
- Metzger, R. L., Miller, M. L., Cohen, M., Sofka, M., i Borkovec, T. D. (1990). Worry changes decision making: the effect of negative thoughts on cognitive processing. *Journal of Clinical Psychology*, *46*(1), 78–88.
- Moghadas, S. M., Fitzpatrick, M. C., Sah, P., Pandey, A., Shoukat, A., Singer, B. H., i Galvani, A. P. (2020). The implications of silent transmission for the control of COVID-19 outbreaks. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *117*(30), 17513–17515. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008373117>
- Montero Simó, M. J., Rivera Torres, P., i Araque Padilla, R. Á. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. Una aplicación a la Comunidad Autónoma andaluza. *Revista Internacional de Sociología*, *71*(3), 643–668. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.26>

- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., i Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Oathes, D., Squillante, C., Ray, W., i Nitschke, J. (2010). The Impact of Worry on Attention to Threat. *PloS One*, 5(10), e13411. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013411>
- Ong, S. W. X., Tan, Y. K., Chia, P. Y., Lee, T. H., Ng, O. T., Wong, M. S. Y., i Marimuthu, K. (2020). Air, Surface Environmental, and Personal Protective Equipment Contamination by Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) From a Symptomatic Patient. *JAMA*, 323(16), 1610. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.3227>
- Organización Mundial de la Salud. (29 de març de 2020). *Vías de transmisión del virus de la COVID-19: repercusiones para las recomendaciones relativas a las precauciones en materia de prevención y control de las infecciones*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/modes-of-transmission-of-virus-causing-covid-19-implications-for-ipc-precaution-recommendations>
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, R. P., De Smet, P., Kornitzer, M., i De Backer, G. (2001). Scale reliability and validity of the Karasek “Job Demand-Control-Support” model in the Belstress study. *Work & Stress*, 15(4), 297–313. <https://doi.org/10.1080/02678370110086399>
- Pérez Abreu, M. R., Gómez Tejeda, J. J., i Dieguez Guach, R. A. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(2), e3254.
- Pool, S. W. (2000). Organizational culture and its relationship between job tension in measuring outcomes among business executives. *Journal of Management Development*, 19(1), 32–49. <https://doi.org/10.1108/02621710010308144>
- Pouw, C. A. S., Toschi, F., van Schadewijk, F., i Corbetta, A. (2020). Monitoring physical distancing for crowd management: Real-time

trajectory and group analysis. *PLOS ONE*, 15(10), e0240963.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240963>

Prados Atienza, J. M. (2002). *La preocupación: teoría e intervención*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/4609/>

Price, R. B., Siegle, G., i Mohlman, J. (2012). Emotional Stroop Performance in Older Adults: Effects of Habitual Worry. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 20(9), 798–805.
<https://doi.org/10.1097/jgp.0b013e318230340d>

Prin, M., i Bartels, K. (2020). Social distancing: implications for the operating room in the face of COVID-19. *Canadian Journal of Anesthesia/Journal Canadien d'anesthésie*, 67(7), 789–797.
<https://doi.org/10.1007/s12630-020-01651-2>

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (2020a). *Boletín Oficial del Estado*, 67, de 14 de marzo de 2020, pp. 1-15. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463/con>

Real Decreto-Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (2020b). *Boletín Oficial del Estado*, 163, de 10 de junio de 2020, pp. 38723-38752.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/09/21/con>

Rich, B. L. (2006). *Job engagement: construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. [Tesis doctoral, University of Florida] <https://ufdc.ufl.edu/UFE0015674/00001>

Rich, B. L., Lepine, J. A., i Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R. A., i Montero-Simó, M. J. (2013). Job Stress Across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 375–389. <https://doi.org/10.3390/ijerph10010375>
- Robichaud, M., Dugas, M. J., i Conway, M. (2003). Gender differences in worry and associated cognitive-behavioral variables. *Journal of Anxiety Disorders*, 17(5), 501–516. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(02\)00237-2](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(02)00237-2)
- Rotundo, M., i Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Salgado, J. F. i Cabal, A. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91.
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., i Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.5944/rppc.27569>
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht University.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., i Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schulte-Braucks, J., i Dormann, C. (2019). The Impact of Psychosocial Safety Climate on Health Impairment and Motivation Pathways: A Diary Study on Illegitimate Tasks, Appreciation, Worries, and Engagement Among German Nurses. En M. F. Dollard, C. Dormann, i M. A. Idris (Eds.), *Psychosocial Safety Climate (pp. 305-324)*. Springer Publishing.
- Serrano-Cumplido, A., Antón-Eguía Ortega, P. B., Ruiz García, A., Olmo Quintana, V., Segura Frago, A., Barquilla Garcia, A., i Morán Bayón, Á. (2020). COVID-19. La historia se repite y seguimos tropezando con la misma piedra. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 46, 48–54. <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2020.06.008>
- Shuck, B., i Reio, T. G. (2013). Employee Engagement and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Sim, M. R. (2020). The COVID-19 pandemic: major risks to healthcare and other workers on the front line. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(5), 281–282. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106567>
- Smallwood, J., Davies, J.B., Heim, D., Finnigan, F., Sudberry, M., O'Connor, R., i Obonsawin, M. (2004). Subjective experience and the attentional lapse: Task engagement and disengagement during sustained attention. *Consciousness & Cognition: An International Journal*, 13, 657–690.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., i Gudbergsson, S. B. (2013). Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*, 28(3), 387–396. <https://doi.org/10.1093/heapro/das022>
- Toscano, F., i Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a

Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804.
<https://doi.org/10.3390/su12239804>

Totterdell, P., i Niven, K. (2014). *Workplace moods and emotions: A review of research*. Createspace Independent Publishing

Uehara, M., Ishimaru, T., Ando, H., Tateishi, S., Eguchi, H., Tsuji, M., Mori, K., Matsuda, S., i Fujino, Y. (2021). Worries about COVID-19 infection and psychological distress at work and while commuting. *MedRxiv*.
<https://doi.org/10.1101/2021.02.16.21250657>

Van der Heiden, C., i Broeke, E. (2009). The When, Why, and How of Worry Exposure. *Cognitive and Behavioral Practice*, 16(4), 386–393.
<https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2008.11.003>

Vásquez, G., Urtecho-Osorto, Ó. R., Agüero-Flores, M., Díaz Martínez, M. J., Paguada, R. M., Varela, M. A., Landa-Blanco, M., i Echenique, Y. (2020). Salud mental, confinamiento y preocupación por el coronavirus: un estudio cualitativo. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(2), e1333.
<https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i2.1333>

Wang, C., Horby, P. W., Hayden, F. G., i Gao, G. F. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet*, 395(10223), 470–473. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)

Wells, A. (1999). A metacognitive model and therapy for generalized anxiety disorder. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 6(2), 86–95.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0879\(199905\)6:2<86::AID-CPP189>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0879(199905)6:2<86::AID-CPP189>3.0.CO;2-S)

Williams, M. O., Mathews, A., i Hirsch, C. R. (2014). Verbal worry facilitates attention to threat in high-worriers. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 45(1), 8–14.
<https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2013.05.006>

- Wilson, J. T., Leach, L. E., Henson, M., i Jones, J. N. (1986). In Situ Bioremediation as a Ground Water Remediation Technique. *Groundwater Monitoring & Remediation*, 6(4), 56–64.
<https://doi.org/10.1111/j.1745-6592.1986.tb01034.x>
- Wong, E. L.-Y., Ho, K.-F., Wong, S. Y.-S., Cheung, A. W.-L., Yau, P. S.-Y., Dong, D., i Yeoh, E.-K. (2020). Views on Workplace Policies and its Impact on Health-Related Quality of Life During Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic: Cross-Sectional Survey of Employees. *International Journal of Health Policy and Management*, 1–10.
<https://doi.org/10.34172/ijhpm.2020.127>
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>

13. Annexes.

CUESTIONARIO TFG

Este cuestionario tiene como finalidad ver la posible relación de la preocupación al contagio de COVID-19 y el distanciamiento físico con distintas variables, como la satisfacción laboral, la tensión, el rendimiento y el *engagement*.

Este cuestionario es anónimo, su participación en esta investigación es confidencial. La información recogida contribuirá a la realización de un trabajo de fin de grado en Psicología. Su decisión de participar en este estudio es voluntaria. Es libre de detener su participación en el estudio en cualquier momento.

Estoy de acuerdo

Género:

Hombre

Mujer

Edad (en años): _____

Estado civil:

Casado/a o pareja de hecho

Soltero/a

Divorciado/a o separado/a

Viudo/a

Situación laboral-ocupacional:

Trabajando presencialmente

Teletrabajando

De Baja (especifique motivo): _____

Grupo profesional:

Personal directivo (directores ejecutivos, personal directivo, gerentes, empresarios, políticos y similares)

Profesionales, científicos e intelectuales (ingeniería, arquitectura, salud, enseñanza, derecho, ciencias sociales y similares)

Técnicos profesionales de nivel medio (ciencias, ingeniería, salud, finanzas, administración, derecho, servicios sociales, información, comunicación y similares)

Administrativos (oficinistas, contables y similares)

- Trabajadores de servicios, vendedores de comercios y mercados (servicios personales, vendedores, cuidados personales, hostelería, peluquería, limpieza, cajeros, expendedores de billetes y similares)
- Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros.
- Oficiales y operarios (construcción, pintores, soldadores, chapistas, caldereros, instaladores, montadores, reparadores y similares).
- Trabajadores no cualificados (peones y ayudantes)
- Ocupaciones militares y policía (fuerzas armadas y seguridad).

¿Ha sufrido una infección por Covid-19?

SI

NO

¿Algún familiar y/o amistad ha sufrido una infección por Covid-19?

SI

NO

¿Con cuanta gente mantiene contacto en el trabajo diariamente?

(aproximadamente) _____

¿Tu trabajo te permite mantener distancia (mínimo 1,5 metros) con otras personas (compañeros, clientes, pacientes...)?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Raramente

Nunca

¿Estas vacunado de Covid-19?

SI

NO

1- Las siguientes preguntas hacen referencia a su posible preocupación al COVID-19. Lea atentamente y responda del 1 al 4 (1= Nunca y 4 = Casi todo el tiempo).

| | | | |
|--------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Nada 1 Nunca | Un poco 2 Alguna vez | Bastante 3 A menudo | Mucho 4 Casi todo el tiempo |
|--------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|

| | |
|--|--|
| 1. Durante la última semana, ¿con qué frecuencia ha pensado usted sobre la probabilidad de contagiarse de coronavirus? | |
| 2. Durante la última semana, el pensar sobre la posibilidad de contagiarse de coronavirus ¿ha afectado su estado de ánimo? | |
| 3. Durante la última semana, el pensar sobre la posibilidad de contagiarse de coronavirus ¿ha afectado su capacidad para realizar sus actividades del «día a día»? | |
| 4. ¿Hasta qué punto le preocupa a usted la posibilidad de contagiarse de coronavirus? | |
| 5. ¿Con qué frecuencia se preocupa usted sobre la posibilidad de contagiarse de coronavirus? | |
| 6. El estar preocupado por la posibilidad de contagiarse de coronavirus ¿es un problema importante para usted? | |

2- A continuación, aparecen cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su grado acuerdo con cada una sobre su trabajo actual marcando el correspondiente número.

| | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|------------------------|--------------------------------|---------------------|------------|--------------------------|
| Completamente en desacuerdo | En desacuerdo | Más bien en desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Más bien de acuerdo | De acuerdo | Completamente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | |
|---|--|
| 1. Me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual | |
| 2. La mayoría de los días estoy entusiasmado con mi trabajo. | |
| 3. Cada día de trabajo me parece como si éste no acabara nunca. | |
| 4. Encuentro el verdadero placer en mi trabajo | |
| 5. Considero mi trabajo bastante molesto. | |

3- Por favor, indique la frecuencia en que se presentan las conductas descritas.

| | | | | |
|-------|------------|----------------|----------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Ocasionalmente | Con frecuencia | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | |
|--|--|
| 1. Mi trabajo me produce tensión y preocupación | |
| 2. Estoy ansioso, tenso o preocupado a causa de mi trabajo | |
| 3. Me agobia pensar en la jornada de trabajo | |
| 4. Me siento tan ansioso que durante la jornada estoy deseando que llegue la hora de marcharse | |
| 5. Cuando acabo de trabajar me siguen preocupando los problemas de trabajo | |
| 6. Me siento nervioso en mi trabajo | |
| 7. No estoy relajado y tranquilo en mi trabajo | |
| 8. Me irrito con facilidad a causa de mi trabajo | |

| | |
|--|--|
| 9. Tengo dificultades para dormir a causa de mi trabajo | |
| 10. Por culpa de mi trabajo tengo problemas digestivos | |
| 11. A causa de no poder desempeñar eficazmente mi trabajo me pongo nervioso | |
| 12. Cuando no puedo terminar mi trabajo me pongo nervioso | |
| 13. El ritmo a que tengo que trabajar me fatiga i disgusta | |
| 14. Me siento intranquilo e irritable a causa de mis jefes | |
| 15. El nerviosismo que me produce mi trabajo afecta a mis relaciones familiares. | |

4- Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '1', y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 2 a 7).

| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Regularmente | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------------|--------------|-----------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | |
|--|--|
| 1. En mi trabajo me siento lleno de energía | |
| 2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito | |
| 3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando | |
| 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo | |
| 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo | |
| 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí | |
| 7. Mi trabajo me inspira | |
| 8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | |
| 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo | |
| 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago | |
| 11. Estoy inmerso en mi trabajo | |
| 12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo | |

| | |
|---|--|
| 13. Mi trabajo es retador | |
| 14. Me "dejo llevar" por mi trabajo | |
| 15. Soy muy persistente en mi trabajo | |
| 16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo | |
| 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando | |

5- Por favor, indique la frecuencia en que se presentan las conductas descritas.

| | | | | |
|-------|------------|----------------|----------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Ocasionalmente | Con frecuencia | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

En los últimos tres meses...

| | |
|--|--|
| 1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios. | |
| 2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas. | |
| 3. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo. | |
| 4. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr. | |
| 5. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. | |
| 6. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros. | |
| 7. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma. | |
| 8. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo. | |
| 9. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas. | |
| 10. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma. | |
| 11. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas. | |
| 12. Participé activamente de las reuniones laborales. | |
| 13. Mi planificación laboral fue óptima. | |

6- A continuación, aparecen diversas afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala, indique su grado acuerdo con cada una sobre su trabajo actual marcando el correspondiente número. Si no tiene supervisor señale el número 4.

| | | | |
|-----------------------------|---------------|------------|------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | No tengo supervisor |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| | |
|---|--|
| 1. Mi supervisor presta atención a lo que digo | |
| 2. A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo | |
| 3. Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga | |
| 4. Las personas con las que trabajo son agradables | |
| 5. Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo | |
| 6. Las personas con las que trabajo se interesan por mí | |
| 7. Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo | |
| 8. Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo | |
| 9. Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga | |

7- A continuación, aparecen diversas afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 4, indique su grado acuerdo con cada una sobre su trabajo actual marcando el correspondiente número.

| | | | |
|-----------------------------|---------------|------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| | |
|---|--|
| 10. Mi trabajo requiere trabajar muy duro | |
| 11. Mi trabajo es muy ajetreado | |

| | |
|---|--|
| 12. Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde | |
| 13. Mi trabajo requiere trabajar muy rápido | |
| 14. Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos | |
| 15. Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que se hace | |
| 16. En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales | |
| 17. Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo | |
| 18. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo | |
| 19. Mi trabajo requiere que sea creativo | |
| 20. Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación | |
| 21. En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas | |
| 22. En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas | |

14. Reflexió.

L'elaboració del meu TFG ha sigut altament enriquidor, ja que m'ha permès adquirir molts coneixements, no només d'aquelles variables que investigava, sinó que també sobre el procés de recerca i construcció d'una investigació, un fet més complex del que m'imaginava.

Durant el procés de realització del treball, vaig tindre dubtes, no sabia si podria realitzar un projecte d'aquest calibre, em sentia desbordada. Poc a poc, vaig anar avançant i aquests sentiments negatius van desaparèixer, fent que, al veure el treball acabat, em senti, en certa manera, realitzada i orgullosa.

Com a futura professional, m'ha ajudat a verificar les accions realitzades i a incrementat la meva curiositat pels fenòmens psicològics, volent buscar explicacions i comprovar que realment ocorre. A nivell personal també ha tingut repercussions en mi, m'ha fet donar-me conta que he de ser més pacient, no volent veure des d'un primer moment tot perfecte i resolt.

En general, la realització d'aquest treball ha sigut una experiència molt enriquidora, la qual m'ha format d'una manera diferent a la que estava acostumada i, per tant, m'ha permès créixer com estudiant.