



Bienestar laboral en época de pandemia¹

Workplace well-being in pandemic time

Alejandra Viridiana Espinoza-Romo*, Ana María Méndez-Puga*, María Elena Rivera-Heredia* y José Luis Calderón-Mafud**

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*

Universidad de Colima**

Citación | Espinoza-Romo, A. V., Méndez-Puga, A. M., Rivera-Heredia, M. E. y Calderón-Mafud, J. L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-248.

Artículo recibido, 14-05-2021; aceptado, 12-07-2021; publicado 01-09-2021.

Resumen

DOI: <https://doi.org/10.62364/01vh9p85>

En febrero del 2020 en México se registró el primer caso COVID-19, para marzo se declaró la suspensión de las actividades laborales no esenciales, con ello, miles de trabajadores interrumpieron su rutina diaria, lo anterior incide en el nivel de bienestar laboral que experimentan. El objetivo de la investigación fue evaluar el bienestar laboral de miembros de organizaciones al enfrentarse a la situación laboral causada por la enfermedad COVID-19. Se utilizó una metodología cuantitativa en la que participaron 685 trabajadores de distintas organizaciones, se utilizó la subescala de Bienestar Psicosocial, del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). Los hallazgos refieren que la afectación principal en el bienestar de los trabajadores se encuentra en las emociones, lo anterior se considera un factor de riesgo, el cual, es importante atender, ya que pudiera impactar tanto en la salud física de los colaboradores como en la producción de las organizaciones.

Palabras clave | bienestar laboral, pandemia, COVID-19

Abstract

In February 2020, the first COVID-19 case was registered in Mexico, by March the government declared the suspension of non-essential labour activities, with this, thousands of workers were forced to interrupt their daily routine, thus affecting the levels of workplace well-being experienced. The research aim was to evaluate workplace well-being experienced by member of organizations facing confinement measures and restrictions during COVID-19 pandemic. Data from 685 workers was gathered using the Psychosocial Well-being Subscale of the General Labor Well-being Questionnaire (Blanch et al., 2010).

¹ Los autores del presente artículo expresan su agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), especialmente a la dirección Adjunta de Posgrado y Becas, cuyo apoyo sirvió para la realización de la presente investigación.

* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Facultad de Psicología. Francisco Villa 450 Col. Dr. Miguel Silva, CP 58120 Morelia, Michoacán. México. Teléfono de la Facultad: 4433129909. Correspondencia: vespinoza@ugto.mx

** Universidad de Colima, Facultad de Psicología. Av Universidad 333, Col. Las Víboras, CP. 28041, Colima, México. Teléfono de la Facultad: 3123161091

Results suggest the importance to address the impact of COVID-19 on worker's emotions, since these is considered a risk factor for collaborator's physical health and the organizational productivity.

Keywords | workplace wellbeing, pandemic, COVID-19

El trabajo es un fenómeno social de enorme significación que va más allá de la producción de mercancías o utilidades, Guerra (2011) refiere que se trata de un espacio y medio por el cual las personas logran su supervivencia, a través del cual se constituye su subjetividad y pueden alcanzar su realización personal, así como aportar a la transformación de la sociedad.

Aunado a lo anterior, el entorno del lugar de trabajo, entendido tanto el espacio físico como la relación con los otros miembros de la organización, es un factor que influye en aspectos de la vida de los empleados, esto puede ser desde su nivel de productividad, hasta su estado de salud física y mental (Annama-lai y Kamalanabhan, 2016). Por lo tanto, encontrar características positivas en el lugar de trabajo puede resultar en aumentos en la producción, mejoras en la salud del empleado por medio de la reducción de riesgos y estrategias de prevención, así como la disminución de conductas de retirada, en otras palabras, rotación del personal (López et al., 2014). El sentirse bien y darse cuenta de las experiencias positivas en el lugar de trabajo, traerá consigo una percepción de bienestar.

Situación laboral ante la pandemia

El 31 de diciembre de 2019 la Comisión Municipal de Salud de Wuhan, China, notificó un conglomerado de casos de neumonía en la ciudad, los cuales se determinó, fueron causados por un coronavirus nuevo. Para el 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó que el COVID-19 se caracterizaba como una pandemia, y se manifestó que la enfermedad se extendería por varios países, continentes o todo el mundo, y que afectaría a un gran número de personas (OMS, 2020).

Para el caso de México, el 28 de febrero se registró el primer caso de una persona con COVID-19, y fue el 30 de marzo cuando el gobierno declaró "Emergencia Sanitaria por la epidemia" (Diario Oficial de la Federación, 2020), en dicha declaración se ordenó la suspensión inmediata de las actividades no esenciales en los sectores público, privado y social, mientras que en aquellas actividades definidas como esenciales, quedó prohibida la congregación de más de 50 personas. Lo que, de acuerdo con Navarro (2020) conllevaría "para buena parte de la población la disminución de sus ingresos o la pérdida total de su empleo" (párr.2).

Entre las afectaciones relacionadas con la pandemia que pueden impactar a las comunidades y a las empresas, y con ello en los colaboradores y sus entornos inmediatos, están: un grave riesgo de disminución de ingresos, aumento de la insolvencia y pérdida de puestos de trabajo en determinadas esferas. Además, las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) serán las que experimenten un panorama especialmente complicado (OIT, 2020a).

Finalmente, las palabras de Guy Ryder del presidente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ante la situación global fueron:

Esta pandemia ha expuesto sin piedad los profundos fallos de nuestros mercados laborales. Empresas de todos los tamaños ya han cesado sus operaciones, han reducido las horas de trabajo y despedido al personal. Muchas están al borde del colapso, a medida que van cerrando tiendas y restaurantes, se cancelan vuelos y reservas de hoteles, y las empresas optan por el trabajo a distancia. A menudo, los

primeros en quedarse sin trabajo son aquellos cuyo empleo ya era precario: vendedores, camareros, personal de cocina, limpiadores o los que ayudan con el equipaje (OIT, 2020b, párr. 6).

Lo anterior permite vislumbrar un futuro con incertidumbre, en donde, quienes se encuentren en situaciones de vulnerabilidad laboral, serán aquellos que sufran los peores estragos.

El bienestar laboral

El bienestar se ha constituido como un núcleo de estudio desde que la OMS (1981), lo consideró en su definición de salud, refiriéndose a un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad. Además de lo anterior, de acuerdo con la perspectiva de la OIT, se presenta la salud como un principio universal, así como un derecho a las mejores condiciones posibles del ambiente de trabajo; dado que de no ser posible estas condiciones saludables, será complejo entonces contribuir en la sociedad, productividad y desarrollo económico, además que es posible que se presenten afecciones a la salud mental impactando en diversas esferas de la vida de las y los colaboradores en las organizaciones (OIT, 2016).

Con relación a lo anterior, la evaluación sobre la experiencia del bienestar laboral adquirió relevancia, sin embargo, su estudio se sujetó durante lustros a la medición de aspectos negativos, por ejemplo: ansiedad, depresión, burnout, etc., (Blanch et al., 2010). Más recientemente, se ha evaluado el bienestar laboral relacionado con aspectos que van dirigidos a la salud mental positiva, comenzando con contribuciones de Marie Jahoda (1958) además de otros investigadores del área (Pando-Moreno, 2016; Ryff, 1989, Ryff y Keyes, 1995).

Para su adecuado estudio, resulta importante definir en principio qué es bienestar, según la acepción más comúnmente aceptada, el *bienestar* consiste en una serie de evaluaciones y reacciones emocionales relativas al grado en que las experiencias propias son vividas en conjunto como satisfactorias, agradables y positivas (Diener, 2000; Diener y Suh, 2001; Diener et al., 2003; Lucas et al., 1996). Por su parte, el Bienestar Laboral, de acuerdo con la definición de Patlán (2016) “es un estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en las actividades que realiza” (p. 126). En la experiencia de *estar bien* en el trabajo convergen factores situacionales y personales, en conjunto dicha experiencia se denomina *bienestar laboral*.

Por lo anterior, se puede comprender el bienestar laboral como un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral (Andrews y Withey, 1976; Barrera et al., 2019; Diener, 2000; Diener et al., 2003), mismo que se relacionarán con otras variables que de forma general, fomentan y establecen estados positivos en los individuos y a su vez, su comunidad (familia, vecindario, organización laboral, entre otros).

Derivado de la situación mundial, a consecuencia de la pandemia, diversos estudios se han enfocado en la evaluación del bienestar en trabajadores, aunque muchos de ellos, han analizado dicha variable en trabajadores de la salud, como personal médico, de enfermería, (García et al., 2020; Iglesias-Osores y Acosta-Quiroz, 2020; Lai et al., 2020; Lozano-Vargas, 2020), en ellos, se puede observar que las afectaciones más severas, se han presentado en síntomas asociados al estrés, ansiedad, ira, temor y depresión, siendo la población de mujeres quienes presentan más altos síntomas en comparación con los hombres.

Por lo que se refiere a estudios realizados con población en general, se ha encontrado que sus niveles de bienestar han sido afectados, presentando un incremento de las emociones negativas como ansiedad, depresión e indignación; así como un decremento de las emociones positivas como satisfacción o felicidad; lo anterior trajo consigo un comportamiento poco habitual entre las personas, el cual, hasta cierto punto se consideraba esperado como consecuencia de la poca certeza del futuro (Ho et al., 2020). Otra investigación

analiza cómo el carecer de seguridad en el trabajo afecta de manera significativa el bienestar de las personas, refiriéndose a la certeza de conservar el empleo, en este estudio se encontró que a mayor inseguridad por el trabajo se presentaban más emociones de angustia, ansiedad y estrés (Pacheco et al., 2020).

A partir de lo anterior, el objetivo de la presente investigación se centró en la evaluación del bienestar laboral en miembros de distintas organizaciones, de los tres sectores laborales en el contexto mexicano durante los primeros meses de confinamiento provocado por la pandemia. Por consiguiente, la pregunta de investigación que se pretende responder fue ¿cómo se presenta el bienestar laboral en las y los trabajadoras de los distintos sectores laborales, durante los primeros meses del confinamiento por la pandemia de COVID-19?

Método

Para la presente investigación, se realizó un estudio de tipo transversal, con alcance correlacional y muestreo no probabilístico (Kerlinger y Lee, 2002).

Participantes

Para el presente estudio se contó con la colaboración de 685 participantes, de los cuales, el 39.1% eran hombres, mientras que el 60.9% eran mujeres; con una $M = 30.84$; $DE = 11.79$. de edad. Participaron habitantes de 24 de las 32 entidades federativas, de las cuales el 69.1% de los participantes eran del estado de Guanajuato, 5.9% de Jalisco, 4.4% de la Ciudad de México, 3.5% de Michoacán, y 2.8% de Nuevo León. La mediana del grado de estudios reportada por los participantes fue *Estudios profesionales* (licenciatura/ técnico superior universitario). Con respecto al sector laboral en que se insertaban, se reportó que el 2.5% pertenecían al sector primario, el 35.2% al sector secundario o industrial y el 62.3% al sector terciario o de servicios.

Instrumento

Con el fin de evaluar el bienestar laboral, se utilizó una versión validada para la población mexicana de la subescala de Bienestar Psicosocial, del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). Los factores encontrados son:

Expectativas con un alfa de Cronbach de .970. Se encuentran reactivos como *Mi realización profesional*, *Mi satisfacción con el trabajo*, *Mi calidad de vida laboral*, *Mi confianza en mi futuro profesional*. Este factor se responde con una escala tipo Likert de 7 puntos (1= está bajando, 7= está subiendo).

Afectos con un alfa de Cronbach de .778 el cual incluye reactivos como *Inseguro(a)*, *Desconfiado(a)*, *Confundido(a)* *Desesperanzado(a)*, etc.

Competencias con un alfa de Cronbach de .817 el cual incluye reactivos como *Efcaz*, *Competente*, *Capaz*, entre otros. Estos dos últimos factores se responden en una escala de diferencial semántico con 7 opciones en donde en los extremos se encuentran las palabras opuestas.

Finalmente, en el análisis de confiabilidad de la escala completa se reporta un alfa de Cronbach de .960 explicando un 59.39% de la varianza. La escala total está compuesta por 33 reactivos.

Procedimiento

Los instrumentos se compartieron a través de un enlace que, a aquellos que decidieron participar, se les dirigía a un formulario de *Google Forms*[®], en donde se encontraban las escalas. En principio, se explicaba el objetivo de la investigación y se solicitaba el consentimiento de cada persona para participar, una vez otorgado, se desplegaron de forma gradual los reactivos de las escalas a responder. Una vez concluidas las pre-

guntas de los instrumentos, se invitaba a las y los participantes a aportar más información sobre los temas preguntados, para ello, se incluyó una pregunta abierta para que se pudiera llenar con la información que cada participante considerara adecuada. Finalmente, se agradecía a los participantes su contribución y se ofrecían datos de contacto (correo electrónico) para que pudieran comunicarse en caso de que tuvieran alguna duda, aclaración, o bien, quisieran dar seguimiento a los resultados de la investigación.

Una vez concluida la fase de levantamiento de datos, se descargaron las respuestas en una hoja de cálculo para posteriormente importarla a una base de datos del programa SPSS®; una vez en dicha base de datos, se procedió al análisis tanto de los instrumentos como de las pruebas de hipótesis.

Resultados

Con el propósito de conocer el estado del bienestar de forma general en los participantes, se realizaron análisis de frecuencias, tanto para la variable de bienestar laboral como para cada de sus componentes. A continuación, se presenta el resultado de la media y de la desviación estándar (ver Tabla 1).

Tabla 1

Resumen de los resultados de las variables y sus componentes

Variable	<i>M</i> Teórica	<i>M</i>	DE	Componentes	<i>M</i>	DE
Bienestar Laboral	4	4.24	0.86	Expectativas	5.04	1.18
				Afectos	2.73	0.79
				Competencias	3.46	0.61

Nota. *M*= Media; DE= Desviación Estándar.

A pesar de que el bienestar laboral reportado por las y los participantes se encuentra sobre la media teórica, se encontró que para los elementos que componen dicho bienestar, se presentaron variaciones importantes; obteniendo la media más alta el factor correspondiente a las expectativas, siendo el único que se encuentra por encima de la media; para los dos factores restantes se encontró una puntuación por debajo de la media, siendo el correspondiente a los afectos el que se reporta con puntuaciones más bajas.

Con la finalidad de explorar si se presentaban diferencias estadísticamente significativas de acuerdo con el tipo de organización (sector primario, secundario o industrial) así como por sexo, se ejecutaron análisis de comparación, mismos que se presentan a continuación (ver Tabla 2).

Tabla 2

Comparación del Bienestar Laboral y sus componentes entre hombres y mujeres mediante la prueba t de Student

		Media	t	gl	<i>p</i>	1-β	<i>d</i>
Bienestar Laboral	Hombres	4.34	2.624	595.6	.009*	0.50	0.321
	Mujeres	4.16					
Expectativas	Hombres	5.20	2.949	683	.003*	0.50	0.349
	Mujeres	4.93					
Afectos	Hombres	2.73	0.160	683	0.873	0.50	0.109
	Mujeres	2.72					
Competencias	Hombres	3.51	1.905	589	0.057	0.50	0.183
	Mujeres	3.42					

Nota. *p* = significancia estadística * = *p* ≤ .05; 1-β= Potencia; *d*=Tamaño del efecto.

Como se observa en la Tabla 2, las diferencias estadísticamente significativas se encuentran en el Bienestar laboral y el componente correspondiente a las expectativas, en ambos, la población de los hombres reporta una media más alta que la población de mujeres. A pesar de que se encuentran diferencias estadísticamente significativas, los indicadores tanto de tamaño del efecto como de potencia estadística son bajos (Cárdenas y Arancibia, 2014).

Para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en los diferentes tipos de organización en las que laboraban los participantes, se ejecutó un análisis de varianza de una vía, aunque los resultados encontrados refieren que no existen dichas diferencias (ver Tabla 3).

Tabla 3

Comparación del Bienestar Laboral y sus componentes entre los distintos tipos de organizaciones mediante la prueba de Análisis de Varianza (ANOVA)

		SS	gl	MS	F	p
Bienestar laboral	Entre grupos	1.738	2	0.869		
	Dentro de grupos	548.121	682	0.804	1.081	0.340
	Total	549.859	684			
Expectativas	Entre grupos	2.191	2	1.095		
	Dentro de grupos	957.294	682	1.404	0.780	0.459
	Total	959.485	684			
Afectos	Entre grupos	1.390	2	0.695		
	Dentro de grupos	428.355	682	0.628	1.107	0.331
	Total	429.745	684			
Competencias	Entre grupos	1.358	2	0.679		
	Dentro de grupos	251.804	682	0.369	1.840	0.160
	Total	253.162	684			

Nota. SS= Suma de cuadrados; MS= Medias cuadrática; p = significancia estadística. Tipo de organización= sector primario, secundario o industrial.

Discusión

A pesar de que existen diversos estudios en donde se analiza el bienestar y la salud mental de trabajadores en distintos países, estos se enfocan de forma especial en trabajadores encargados del cuidado de la salud (García et al., 2020; Iglesias-Osores y Acosta-Quiroz, 2020; Lai et al., 2020; Lozano-Vargas, 2020), mientras que la presente investigación tuvo como objetivo analizar el bienestar de trabajadores de distintas organizaciones, representando los tres sectores de éstas.

Si bien, los resultados refieren que el nivel de bienestar de las y los trabajadores se presenta en niveles adecuados, se encuentra que las medias más bajas, tanto en la población de hombres como de mujeres, está vinculada a los afectos. En esta área se presentan reactivos concernientes a las emociones y sentimientos que experimentan las personas en su trabajo, al encontrar puntuaciones bajas, los

participantes reportaron experimentar inseguridad, desesperanza, intranquilidad, impotencia y confusión. Lo anterior, confirma los hallazgos de las investigaciones con el personal de salud, en donde reportan que se encuentran signos de ansiedad, depresión, ira y miedo (Acosta-Quiroz e Iglesias-Osore, 2020; García et al., 2020; Lai et al., 2020; Lozano-Vargas, 2020).

Aunado a lo anterior, es importante considerar, que si bien el resultado de las y los colaboradores sobre el bienestar no parece ser bajo, al encontrarse las emociones mencionadas con anterioridad, se presenta un factor de riesgo para los trabajadores y sus familias, en donde eventualmente se pueden presentar situaciones donde se vea comprometida la estabilidad emocional de las personas; con relación a esto, Shigemura et al. (2020) refieren que las personas al encontrarse en una situación de aislamiento social, son más proclives a presentar síntomas asociados a trastornos de ansiedad, depresión, o incluso, estrés postraumático. Lo anterior a su vez, durante un tiempo prolongado puede derivar en sentimientos de desmoralización y desamparo.

Por lo tanto, se concluye que los recientes cambios generados en todas las esferas de la vida a partir la situación derivada por la pandemia, trajo consigo, especialmente en el ámbito laboral, la acentuación de la percepción de las organizaciones de trabajo como espacios poco predecibles, poniendo a las personas en estados de alta incertidumbre y con ello vulnerando además de su salud física, su bienestar. Si bien la presente investigación no buscaba evaluar estados de ánimo negativos para los miembros de las organizaciones, los resultados indican que es importante la identificación y atención de estos.

Al encontrar diferencias entre hombres y mujeres con respecto al bienestar laboral experimentado, en donde las mujeres son quienes reportan niveles inferiores, se puede considerar que, estos resultados probablemente son debidos a las condiciones socioculturales asociadas a los procesos de construcción y aprendizaje de comportamientos según el género (Tobío, 2012), en donde en México, regularmente las mujeres experimentan la doble jornada laboral, al atender los quehaceres domésticos además de las responsabilidades del trabajo, lo que explica que, derivado de la situación de confinamiento, sean ellas quienes se sientan más afectadas y por ende, con menor bienestar.

Finalmente, al no encontrar diferencias en el Bienestar y sus diferentes componentes, según el tipo de organización, podría considerarse que se debe a que todos los sectores de las organizaciones se han visto afectados, probablemente unos en mayor medida que otros, pero sin duda, todos han sufrido las consecuencias de la situación de confinamiento.

Entre los alcances de esta investigación se encuentra el contar con un amplio tamaño de la muestra, y el haber podido recolectar información sobre los primeros meses de la pandemia de COVID-19 en México y vincularlos con el bienestar laboral. Esta investigación permite dar cuenta de los impactos de esta pandemia en los escenarios laborales en este país (Ho et al., 2020).

En cuanto a las limitaciones pueden mencionarse el no contar con grupos equivalentes según el tipo de organización en la que laboran los participantes, asegurando el tener amplitud y diversidad de organizaciones. Lo mismo ocurre respecto a diferentes niveles de puesto. Estos elementos podrían retomarse en estudios a futuro. Se considera relevante poder replicar este estudio para ver qué ocurre al paso del tiempo con el bienestar laboral en función también de cómo va transcurriendo la pandemia de COVID-19, a fin de poder dar cuenta de los procesos de adaptación, ajuste, salud física y mental (Huremović, 2019), así como socialización organizacional de los trabajadores con sus respectivos centros laborales en continuo proceso de cambio y transformación a los que nos han enfrentado estas nuevas circunstancias mundiales.

Conclusión

El presente estudio permitió conocer el estado general del bienestar laboral de las y los colaboradores de distintas organizaciones, recogiendo información de tres sectores laborales, y de distintos estados del país. Además, la información obtenida permitió conocer las afectaciones en las distintas áreas del bienestar laboral durante los primeros meses de la pandemia, en los que, de acuerdo con los resultados, las y los colaboradores se percibieron con vulnerabilidad emocional, al encontrarse con alta incertidumbre hacia su futuro dentro de la organización, así como poco capacitados para la realización de las actividades laborales, en el contexto de la realidad emergente del teletrabajo.

Por lo mencionado en el presente, se sugiere continuar con la evaluación del bienestar laboral en los distintos sectores organizacionales, ya que los estados emocionales negativos en los colaboradores pueden considerarse un factor de riesgo psicosocial, tanto para los trabajadores como para sus contextos próximos como su familia.

Referencias

- Acosta-Quiroz, J. e Iglesias-Osores, S. (2020). Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Revista de Neuropsiquiatría*, 83(3), 212-213. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3784/4212>
- Andrews, F. y Withey, S. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perception of quality of life*. The Management Group Inc.
- Annamalai, S. y Kamalanabhan, T. (2016). A study on occupational stress and job satisfaction. *International Journal of Business Innovation and Research*, 11(3), 417-430. <http://www.inderscience.com/offer.php?id=78875>
- Barrera, L., Sotelo, M., Barrera, R. y Aceves, J. (2019). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 1(2), 245-251. <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/42/33>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&tlng=es
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud y Sociedad*. 5(2), 210-224. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (30 de marzo de 2020). *Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*. <https://www.gob.mx/cjef/documentos/se-declara-como-emergencia-sanitaria-la-epidemia-generada-por-covid-19?idiom=es>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

- Diener, E. y Suh, E. (2001). *Culture and Subjective Well-Being*: MIT Press
- Diener, E., Oishi, S. y Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- García, F., Santos, A., Torres, A., Vieira, F., Johanson, L., Faria, L. y Carvalho, M. (2020). Retos enfrentados por trabajadores de enfermería pediátrica ante la pandemia de COVID-19. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28(1). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4550.3367>
- Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo*. KOLPING
- Ho, C., Chee, C. y Ho, R. (2020). Mental Health Strategies to Combat the Psychological Impact of COVID-19 Beyond Paranoia and Panic. *Annals of the Academy of Medicine, Singapore*, 49(3), 155-160. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32200399/>
- Huremović, D. (Ed.). (2019). *Psychiatry of Pandemics. A mental Health Response to Infection Outbreak*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-15346-5>
- Iglesias-Osores, S., y Acosta-Quiroz, J. (2020). Efectos en los sistemas de salud de la pandemia por COVID-19: Effects on health systems of the COVID-19 pandemic. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(2). <https://doi.org/10.37065/rem.v6i2.444>
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Basic Books <https://doi.org/10.1037/11258-000>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. McGraw Hill
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z. y Hu, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw Open*, 3(3). <https://es.jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>
- López, M., García, S. y Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492014000300007&lng=pt&nrm=iso
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3720/372062853003>
- Lucas, R., Diener, E. y Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628. <https://psycnet.apa.org/buy/1996-01799-014>
- Navarro, M. (2020, abril). *Emergencia laboral: el Covid-19 desnuda el precario mercado laboral mexicano*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/economia-emergencia-mercado-laboral-covid-19-coronavirus/>
- Organización Internacional de Trabajo (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT. https://www.google.com/url?sa=t&crct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiZyrD097TrAhVBgK0KHQCBB9cQFj-AAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed_protect%2F---protrav%2F---safework%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcm-s_466549.pdf&usq=AOvVaw2YPlt4eTlZmH9smZaz2HIv
- Organización Internacional del Trabajo (2020a). *La crisis laboral ocasionada por el coronavirus puede alcanzar a la mitad de los trabajadores*. <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473582>

- Organización Internacional del Trabajo (2020b, marzo). *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCM-S_739995/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1981). Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Serie “Salud paratodos”, nº 3.
- Organización Mundial de la Salud (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Pacheco, T., Coulombe, S., Khalil, C., Meunier, S., Doucerain, M., Auger, E. y Cox, E. (2020). Job security and the promotion of workers’ wellbeing in the midst of the COVID-19 pandemic: A study with Canadian workers one to two weeks after the initiation of social distancing measures. *International Journal of Wellbeing*, 10(3), 58-76. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjd1eOf5d-vuAhUKEqwKHeofALoQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Finternationaljournalofwellbeing.org%2Findex.php%2Fijow%2Farticle%2Fdownload%2F1321%2F933%2F5487&usg=AOvVaw1rhasfAqI14PfQq37Z1t19>
- Pando-Moreno, M. (2016). Salud mental positiva en el trabajo. En A. Reynaldos (Ed.), *Salud en el trabajo. Desafíos del presente y del futuro*, (pp. 213-223). Universidad Católica del Maule. https://srvsbniisphp-universitatpolit.netdna-ssl.com/cdn_propintegral/sites/default/files/noticia/38214/field_adjuntos/libro-saludeneltrabajodesafiospresentesyfuturosreynaldos2016.pdf
- Patlán, P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjpmPb_5d-vuAhUBrZ4KHTZsB80QFjABegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F104%2F10446094004.pdf&usg=AOvVaw1jgaMYLxYteS-T8WtQjamc
- Ryff, C. (1989) Happiness is everithing, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Pesonality and Social Psychology*, 57. 1069-1081. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjky7en59-vuAhXLv54KHdvmDRIQFjABegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fpdfs.semanticscholar.org%2F0b7c%2Fbc0e7b5946b39778784a2167019ebd53e52.pdf&usg=AOvVaw0Erx-ZfxGliJhK7k39JQmDH>
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Shigemura, J., Ursano, R., Morganstein, J., Kurosawa, M. y Benedek, D. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 74(4), 281-282. <https://doi.org/10.1111/pcn.12988>
- Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional De Sociología*, 70(2), 399-422. <https://doi.org/10.3989/ris.2010.08.26>