

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

**Inseguridad laboral y estrés durante la Pandemia COVID-19 en
trabajadores de una Corporación privada peruana, 2020**

Tesis para obtener el Título profesional de Psicólogo

Autor:

Bach. De Ps. Elizabeth Ayacho Palma

Asesor:

Dra. Rosa Alfaro Vasquez

Juliaca, Agosto de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Rosa Alfaro Vasquez, de la Facultad de Ciencias de la Salud,
Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Inseguridad laboral y estrés durante la Pandemia COVID-19 en trabajadores de una Corporación privada peruana, 2020”** constituye la memoria que presenta la bachiller de psicología Elizabeth Ayacho Palma para obtener el Título Profesional de Psicólogo (a), cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 18 días del mes de Agosto del año 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rosa Alfaro V', with a large, stylized flourish extending from the end of the signature.

Dra. Rosa Alfaro Vasquez



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a dieciséis día(s) del mes de Julio del año 2021 siendo las

8:23 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del

Señor Presidente del jurado: Mg. Dora Taiña Vilca el secretario:

Mg. Santos Armandina Farceque Huancay los demás miembros:

Mg. Eddy Wildmar Aouize Anco

y el(la) asesor(a) Dra. Rosa María Alfaro

Vásquez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada:

Inseguridad laboral y estrés durante la pandemia COVID-19 en trabajadores de una corporación privada peruana, 2020

de el(los)/la(las) bachiller/es: a) Elizabeth Ayacho

Palma b)

conducente a la obtención del título profesional de

Psicóloga
(Nombre del Título Profesional)

con mención en.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Elizabeth Ayacho Palma

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 18 | A- | Muy Bueno | Sobresaliente |

Candidato (b):

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente


Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

EVIDENCIA DE SUMISIÓN

Sumisión de artículo Recibidos ☆

 **O. Javier Mamani-Benito** 13 ene. ↩ ⋮
para varias, Walter ^

De **O. Javier Mamani-Benito** •
oscar.mb@upeu.edu.pe

Para **warias@ucsp.edu.pe**
Walter Arias • walterlizandro@hotmail.com

Fecha 13 ene. 2021 11:46

[Ver detalles de seguridad](#)

Estimado editor de Revista de Psicología (UCSP).
Ante todo, un cordial saludo. Mediante la presente
solicitamos se considere para publicación el
siguiente artículo titulado "Inseguridad laboral y
estrés percibido durante la Pandemia COVID-19 en
trabajadores de una corporación privada peruana", en
la prestigiosa revista que usted edita.

Adjuntamos los documentos requeridos, y
agradecemos la atención brindada.

Atentamente,

Sumisión de artículo Recibidos ☆

 **O. Javier Mamani-Benito** 13 ene. ☰
Estimado editor de Revista de Psicología
(UCSP). Ante todo, un cordial saludo.

 **Walter Lizandro Arias** 15 ene. ↩ ⋮
para mí v

Perfecto, Oscar:
El artículo será considerado para la primera edición
del 2022 o la segunda del 2021. Te mando un abrazo
y gracias por el envío.
Atte,

Walter Arias

[Mostrar texto citado](#)

--



Walter Arias Gallegos
Profesor Tiempo Completo

Urb. Campiña Paisajista S/N Quinta Vivanco - Barrio
de San Lázaro
+51 - 54 - 605630 anexo 362
Arequipa - Perú
www.ucsp.edu.pe

Revista: Revista de Psicología (UCSP)

Fecha de sumisión: 13 de Enero de 2021.

Link: <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia>

Inseguridad laboral y estrés durante la Pandemia COVID-19 en trabajadores de una Corporación privada peruana, 2020

Elizabeth Ayacho Palma¹, Rosa Alfaro Vasquez ²

¹Escuela Profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión. Juliaca Perú

²Docente investigador, Universidad Peruana Unión. Juliaca, Perú

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si la inseguridad explica la aparición del Estrés Percibido durante la Pandemia COVID-19 en trabajadores de una Corporación privada en Perú. Corresponde a una investigación de diseño explicativo de corte transversal, se contó con la participación de 205 trabajadores (84.4% varones y 15.6% mujeres), cuyas edades fluctúan entre 19 y 63 años. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron la Escala de Inseguridad Laboral (EILP) y la Escala de Estrés Percibida relacionado con la pandemia COVID – 19 (EEP-10-C). Los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio ($r = .423, p < .05$), de magnitud moderada. Aunado esto, el modelo de regresión lineal indica que la Inseguridad Laboral explica en un 17.5% la varianza de la variable Estrés Percibido. Se concluye que la inseguridad laboral es un factor asociado al incremento de estrés en los trabajadores de una corporación privada del Perú. Esto puede tener repercusiones en la salud ocupacional y mental de los trabajadores, lo cual puede llevar a generar déficit en el rendimiento y producción es la empresa.

Palabras clave: Inseguridad laboral, estrés, salud mental, salud ocupacional, COVID-19

Abstract

This research aims to determine the relationship between Job Insecurity and Perceived Stress during the COVID-19 Pandemic in workers of a private Corporation in Peru. It corresponds to an explanatory design investigation of cross-sectional nature, with the participation of 205 workers (84.4% men and 15.6% women), whose ages fluctuate between 19 and 63 years. The instruments used for data collection were the Employment Insecurity Scale (EILP) and the Perceived Stress Scale related to the COVID-19 pandemic (EEP-10-C). The results obtained show that there is a direct and significant relationship between the study variables ($r = .423, p < .05$), of moderate magnitude. In addition, the linear regression model indicates that Job Insecurity explains 17.5% of the variance of the Perceived Stress variable. It is concluded that job insecurity is a factor associated with increased stress in the workers of a private corporation in Peru. This can have repercussions on the occupational and mental health of the workers, which can lead to deficits in the company's performance and production.

Keywords: Job insecurity, stress, mental health, occupational health, COVID-19

Introducción

Percibir inseguridad laboral es una fuente de estrés para muchos trabajadores, debido a las tasas elevadas de desempleo durante el periodo de crisis económica a causa de la Pandemia COVID-19 (OIT, 2020). En tal sentido, se puede definir la inseguridad laboral como la incapacidad de percibir y mantener la continuidad laboral frente a una situación de amenaza en el trabajo (Sora, Caballer & Peiró, 2014). El estrés es resultado de la inseguridad laboral, esto conduce a una bajada del conocimiento y motivación de seguridad (Chiang Vega et al., 2018). Según Hofmann y Stetzer (1996), una de las consecuencias de esto puede ser que los trabajadores tienden a centrar su atención en su rendimiento en lugar de su seguridad en tiempos de estrés, como la posibilidad de poder perder sus puestos de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a) menciona que, debido a la emergencia sanitaria, en varios países se ha optado por cerrar los centros de operaciones laborales. En Latinoamérica, la crisis de la pandemia ha dejado a más de 144 millones de trabajadores informales en una situación de vulnerabilidad y desprotección, quienes se ven obligados a seguir buscando trabajo para tener ingresos, aunque sea mínimos. Aunado a esto, la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020b) refiere que esta crisis también ha causado problemas de salud mental como depresión, estrés, temor a perder empleo, e inseguridad respecto al futuro, por otro lado, miedo al contagio y agotamiento emocional (Lozano-Vargas, 2020).

Esta situación en cifras, revela que en países de Latinoamérica como Colombia, se tiene un 41.8% de trabajadores que se encuentran en sectores de mayor riesgo, le siguen, Argentina con un 41.8%, Chile, Ecuador, Honduras y Nicaragua con casi un 40% y Perú con poco más del 40% (Orgaz, 2020). En cuanto a este último, a consecuencia de la pandemia se estima una pérdida de aproximadamente 3.5 millones de empleos (Vinelli & Maurer, 2020).

En función de lo encontrado en la literatura científica, los resultados de investigaciones acerca del impacto de la COVID-19 sobre la fuerza laboral recién vienen apareciendo. Aunque en algunos contextos como Alemania, Reichert y Tauchmann (2017) dan cuenta de que el ámbito laboral estaba siendo afectado incluso antes de la COVID-19; y en el escenario actual, Xafis (2020) resalta el hecho de que la emergencia sanitaria viene repercutiendo negativamente en el ámbito laboral, por lo que existe la necesidad de que las personas reinventen sus actividades laborales y contextualicen hacia las necesidades actuales. Así también, Ozamiz et al. (2020) reveló la existencia de estrés, ansiedad y depresión en la fase de brote de la COVID-19, que fueron más altas en jóvenes. Por otra parte, en China, Lozano (2020) detectó que un 35% de la población en general sufría de distrés psicológico, sobre todo en grupos etarios con edades entre 18 a 30 años, donde las mujeres tenían mayores niveles que los hombres.

Ante esto, los autores de la presente investigación asumen la hipótesis de que percibir inseguridad laboral afecta la salud mental de las personas laboralmente activas, generando en ellos estrés a causa de la incertidumbre por el futuro. Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es determinar si la inseguridad laboral influye significativamente sobre el estrés percibido en trabajadores de una corporación privada en Perú.

Método

Diseño

Estudio explicativo de corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

Se trabajó con una muestra no probabilística de 205 trabajadores de una corporación privada peruana, de ambos sexos. En cuanto a las características demográficas de los participantes, se observa una mayor participación de varones (84.4%) que mujeres (15.6%). Así también, el rango de edad con más frecuencia es la de 19 a 25 años (38%) seguido por la de 31 a 40 años (30.7%) y con menor frecuencia más de 51 años (1.5%); en la misma línea, la sede con mayor proporción de participantes fue la de Lima (28.3%) y Arequipa (23.4%). Por otra parte, en cuanto a la profesión con mayor porcentaje de participantes se ubica la de envasador (10.7%). Finalmente, el 41.5% vienen trabajando en la empresa por dos años.

Tabla 1
Características de los participantes

| Variable | Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|----------------------|------------|------------|
| Sexo | Varón | 173 | 84.4 |
| | Mujer | 32 | 15.6 |
| Edad | 19 a 25 años | 78 | 38.0 |
| | 26 a 30 años | 31 | 15.1 |
| | 31 a 40 años | 63 | 30.7 |
| | 41 a 50 años | 30 | 14.6 |
| | Más de 51 años | 3 | 1.5 |
| Lugar donde trabaja | Arequipa | 48 | 23.4 |
| | Cusco | 33 | 16.1 |
| | Lima | 58 | 28.3 |
| | Puno | 28 | 13.7 |
| | Tacna | 38 | 18.5 |
| Puesto laboral | Abogado | 5 | 2.4 |
| | Administrador | 6 | 2.9 |
| | Analista de créditos | 7 | 3.4 |
| | Asistente | 11 | 5.4 |
| | Ayudante de camión | 20 | 9.8 |
| | Ayudante de carga | 18 | 8.8 |
| | Cobrador | 20 | 9.8 |
| | Conductor | 20 | 9.8 |
| | Contador | 7 | 3.4 |
| | Economista | 4 | 2.0 |
| Envasador | 22 | 10.7 | |

| | | | |
|--------------------|---------------------------|----|------|
| | Gerente | 1 | .5 |
| | Gerente regional | 6 | 2.9 |
| | Ingeniero químico | 6 | 2.9 |
| | Ingeniero de hidrocarburo | 11 | 5.4 |
| | Jefe de patio | 7 | 3.4 |
| | Jefe de venta | 5 | 2.4 |
| | Operario | 6 | 2.9 |
| | Psicólogo | 8 | 3.9 |
| | Secretaria | 7 | 3.4 |
| | Seguridad | 5 | 2.4 |
| | Supervisor de ventas | 3 | 1.5 |
| Años en la empresa | 1 año | 38 | 18.5 |
| | 2 años | 85 | 41.5 |
| | 3 años | 55 | 26.8 |
| | 4 años a más | 27 | 13.2 |

Instrumentos

Escala de inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19 (LABOR-PE-COVID-19) validado al Perú por Mamani-Benito et al. (2020). Es un instrumento breve que tiene el objetivo de evaluar la percepción de inseguridad acerca de la condición laboral, el cual está compuesto por 4 ítems distribuidos en un solo factor. Las opciones de respuesta son de tipo Lickert con 5 categorías, desde totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo. En cuanto a su validez, demuestra un coeficiente V de Aiken de .96, producto de la evaluación de 7 jueces expertos (psicólogos organizacionales) y la confiabilidad de la EILP en el presente estudio, fue $\alpha = .93$ (IC95%: .91 - .94).

Escala de Estrés Percibido relacionado con la pandemia de COVID-19 (EEP-10-C; Campo-Arias et al., 2020). Es un instrumento breve que tiene el objetivo de evaluar el nivel de estrés que perciben los sujetos ante cualquier circunstancia de su entorno y personal. Consta de 10 ítems distribuidos en un solo factor, que tiene opciones de respuesta tipo Lickert con 5 categorías que van desde Nunca hasta Muy a menudo. En cuanto a su validez, demuestra un coeficiente V de Aiken de .97, producto de la evaluación de 7 jueces expertos (psicólogos organizacionales) y la confiabilidad de la EEP-10-C en el presente estudio, fue $\alpha = .89$ (IC95%: .85 - .92).

Procedimientos

Debido a la emergencia sanitaria se elaboró un formulario en Google Forms, el cual estuvo disponible en línea desde el 14 de junio hasta el 23 de julio del 2020. En la primera parte se puso el consentimiento informado donde, los participantes podían visualizar el objetivo y los fines de la investigación, así mismo, se detalló que la información brindada iba a tener un manejo estrictamente confidencial. La estrategia para la encuesta implicó compartir el link del formulario a través de correos electrónicos de los trabajadores de la empresa y redes sociales como Facebook y WhatsApp.

Consideraciones éticas

La investigación fue aprobada por la administración de la Corporación Andina de Gas Perú S.A.C, se emitió un documento donde se pide el permiso de la empresa para realizar la investigación, es así que la empresa respondió con una constancia, autorizando la ejecución del proyecto.

Análisis de datos

Primero, se realizó un análisis descriptivo de las variables; inseguridad laboral y estrés percibido. Segundo, se analizó las diferencias de las variables según el sexo, para lo cual, se utilizó el estadístico t de student y la d de Cohen como medida del tamaño del efecto (TE) para la comparación de dos grupos independientes, donde valores de .20, .50 y .80 expresan un TE pequeño, moderado y grande. El análisis correlacional se llevó a cabo con el coeficiente de Pearson ($r \geq .50$: grande, $r \geq .30$: mediana y $r \geq .10$: pequeña). Por último, se estimó un modelo de regresión, calculando el TE en función del coeficiente de determinación (R^2) y sus intervalos de confianza, donde valores ≥ 0.02 , ≥ 0.13 y ≥ 0.26 indican una ME pequeña, promedio y grande, respectivamente.

Resultados

La tabla 2 da cuenta, según la prueba t , que no existe diferencia significativa en la Inseguridad Laboral ($t = 1.515$, $p = .131$) entre varones y mujeres. De igual forma, no existe diferencia significativa en relación al Estrés Percibido ($t = .184$, $p = .854$). Al analizar los valores de la media se observa que los varones presentan un leve incremento Inseguridad Laboral y Estrés Percibido. Respecto al tamaño del efecto calculado mediante el d de Cohen, se evidencia que la variable Inseguridad Laboral se encuentra dentro del límite ($d = .28$) y para la variable Estrés percibido es insignificante ($d = .03$).

Tabla 2

Inseguridad Laboral y Estrés Percibido entre varones y mujeres

| Variables | Varones | | Mujeres | | t | p | d |
|---------------------|---------|------|---------|------|-------|------|-----|
| | M | DS | M | DS | | | |
| Inseguridad laboral | 12.02 | 2.94 | 11.15 | 3.24 | 1.515 | .131 | .28 |
| Estrés percibido | 21.04 | 4.87 | 20.87 | 4.60 | .184 | .854 | .03 |

En la tabla 3 se observan las correlaciones entre las variables de estudio, así, se evidencia una correlación directa y significativa ($r = .423$, $p < .05$) de magnitud moderada. Esto quiere decir que a mayor inseguridad laboral existe mayor probabilidad de experimentar estrés laboral en los participantes de una corporación privada peruana.

Tabla 3
Análisis de correlaciones

| | | Inseguridad laboral | Estrés percibido |
|---------------------|------------------------|---------------------|------------------|
| Inseguridad laboral | Correlación de Pearson | 1 | .423** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 205 | 205 |
| Estrés Percibido | Correlación de Pearson | .423** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 205 | 205 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Para determinar si la Inseguridad Laboral influye sobre el estrés percibido, se realizó un análisis de regresión lineal. En tal sentido, la tabla 4 evidencia los coeficientes de regresión lineal R, R2, R2 corregida, error estándar de la estimación (EE), y el valor F de ANOVA.

Se observa que el coeficiente de determinación $R^2 = .179$ indica que la variable Inseguridad Laboral explica el 17.9% de la varianza total de la variable Estrés Percibido. Un valor mayor del coeficiente de determinación lineal, indica un mejor poder explicativo de la ecuación de regresión y, por lo tanto, mayor poder de predicción de la variable dependiente. La R^2 corregida, explica el 17.5%. El valor F de ANOVA ($F = 44.290$, $p = .000$) indican que existe una relación lineal significativa entre la variable Inseguridad Laboral (predictora) y la variable Estrés Percibido (criterio).

Tabla 4
Coefficientes de regresión lineal simple R, R2, R2 corregida, EE, F

| Modelo | R | R2 | R2 corregida | EE | F | Sig |
|--------|---------|------|--------------|-------|--------|---------|
| 1 | .423(a) | .179 | .175 | 4.377 | 44.290 | .000(a) |

a Variables predictoras: (Constante), inseguridad laboral

b Variable dependiente: estrés percibido

En la tabla 5, se muestra coeficientes de regresión no estandarizados (B), coeficientes de regresión estandarizados (β) y los estadísticos relacionados con la variable predictora. El coeficiente β (.423) indica que la Inseguridad Laboral (variable predictora) predice significativamente el Estrés Percibido (variable criterio). El valor t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora es altamente significativo ($p < .01$).

Tabla 5
Coefficientes de regresión lineal simple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t

| Modelo | B | EE | β | t | Sig |
|---------------------|--------|-------|---------|--------|------|
| (Constante) | 12.942 | 1.252 | | 10.341 | .000 |
| Inseguridad laboral | .679 | .102 | .423 | 6.655 | .000 |

a. Variable dependiente: Estrés percibido

Discusión

Las repercusiones a causa de la Pandemia COVID-19 han afectado no solo la salud de la población, sino, también el ámbito laboral y económico. En tal sentido, miles de trabajadores peruanos, sobre todo, del ámbito informal vienen experimentando inseguridad laboral (Bohoslavsky & Rulli, 2020), así también, quienes ocupan puestos laborales en empresas no son ajenos a esta sensación, pues la emergencia sanitaria ha causado que muchas de ellas realicen acciones como la suspensión perfecta (Diario Gestión, 2020).

Ante ello la presente investigación tuvo el objetivo de determinar si la inseguridad laboral influye en el estrés percibido en trabajadores peruanos, los cuales en investigaciones recientes ya demostraban tener condiciones de trabajo, seguridad y salud deficientes (Sabastizagal-Vela et al., 2020). En tal sentido, el principal hallazgo en la presente investigación tiene que ver con el hecho de que la inseguridad laboral y el estrés percibido en trabajadores peruanos son variables teoría y estadísticamente relacionadas, además, según el análisis de regresión la variable inseguridad explica el 17.5% de la varianza de la variable estrés.

Este resultado confirma lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) quien informó hace años que la escasez de trabajo e inseguridad laboral, son la principales causas del estrés. Así mismo, en una investigación en España, Sora, Caballer y Peiró (2014) concluían que la inseguridad laboral se ha convertido en una fuente de estrés para muchos trabajadores en tiempos de crisis económica, demostrando que la inseguridad es uno de los estresores más nocivos para los trabajadores. Por último, el Centro para el control y la prevención de Enfermedades Respiratorias (NCIRD, 2020) menciona que en el contexto actual ha cambiado la forma de trabajo de muchas personas, pues los trabajadores sienten preocupación por el riesgo de exposición al virus en el trabajo, perder el trabajo, cambios en su carga de trabajo, tener que aprender nuevas herramientas de comunicación y atender necesidades personales, familiares y laborales.

Una explicación teórica sobre estos hechos surge al reconocer que la inseguridad laboral y el miedo a perder el trabajo vienen a ser factores estresantes, más fuertes incluso que la propia carga laboral. Esto guarda coherencia al descubrir que el trabajo da sentido a la vida de muchas personas, por lo que la idea de no poder trabajar puede generar una sensación de fracaso personal, a que a su vez puede ocasionar cambios en el carácter y las emociones (Coduti et al., 2013). Por otra parte, el hecho de que el trabajador se sienta inseguro en cuanto a su trabajo, es perjudicial para su salud mental y para la organización en la que labora, incluso puede disminuir su rendimiento (Valencia & Avendaño, 2014).

El estudio presenta algunas limitaciones, la primera, tiene que ver con la cantidad de participantes y su delimitación geográfica. En este caso, los resultados no pueden ser generalizadas para todos los trabajadores peruanos, sino, para los de la corporación privada peruana; por lo tanto, futuras investigaciones deberían ampliar el espectro de la población e incluir sobre todo del área informal.

Conclusión

Se concluye que la inseguridad laboral influye sobre el estrés percibido en trabajadores de una corporación privada peruana. Esto puede tener repercusiones en la salud ocupacional y mental de los trabajadores, lo cual puede llevar a generar déficit en el rendimiento y producción de la empresa privada.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos se recomienda: impulsar y promover que la empresa desarrolle estrategias para disminuir la inseguridad laboral y el estrés elaborando programas de prevención y tener supervisión constante; motivar al desarrollo de nuevas investigaciones relacionadas al tema ya que se produce desgaste cognitivo la cual involucra a todas las áreas del bienestar personal y realizar estudios con una población diferente para profundizar la inseguridad laboral y el estrés percibido.

Referencias

- Bohoslavsky, J. P., & Rulli, M. (2020). Covid-19, international financial institutions and the continuity of androcentric policies in Latin America. *Revista Estudios Feministas*, 28(2), 1–16. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n273510>
- Campo-Arias, A., Pedrozo-Cortés, M. J., & Pedrozo-Pupo, J. C. (2020). Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19: una exploración del desempeño psicométrico en línea. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.05.005>
- Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). *Enfermedades Laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. (Tesis de grado), Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>
- Diario Gestión. (2020). *MTPE sobre suspensión perfecta: de 30,000 solicitudes solo se han aprobado 1,000*. <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-ministra-de-trabajo-sobre-suspension-perfecta-de-30-mil-solicitudes-solo-se-han-procesado-mil-covid-19-nndc-noticia/>
- Hernandez, R., Fernandez, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico: Mc Graw-Hill.

- Hoffman D, Stetzer. A Cross-Level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Pers psychol.* 1996; 49(2): 307-339.
- 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-Psiquiatria*, 83(1), 51–56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Mamani-Benito, O., Apaza, E., Carranza, R., Rodriguez-Alarcon, J. F., & Mejia, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19 : validación de un instrumento en trabajadores peruanos Correspondencia : *Rev Asoc Esp Med Trab*, 29(3), 184–185. http://www.aeemt.com/Revista_AEEMT_NF/VOL_29_N03_2020_SEP/NO_SOCIOS/Original_1_NO_SOCIOS.pdf
- NCIRD (2020). *Centro para el control y la prevencion de Enfermedades Respiratorias*. Recuperado de <https://espanol.cdc.gov/ncird/div/flu/service-america-medal.html>
- Organizacion Internacional del Trabajo (2016). *Estres laboral*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Orgaz, C. (2020). *Coronavirus: Coronavirus: "Se perderán 195 millones de empleos en solo 3 meses" por la pandemia, el alarmante informe de la OIT (y cómo afectará a América Latina)*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52220090#:~:text=El%20covid%2D19%20har%C3%A1%20desaparecer,poco%20tiempo%2C%20dicen%20los%20expertos>.
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), e00054020. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Reichert, Arndt R. y Tauchmann, H. (2017). Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 133,187-212. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.10.018>

- Sabastizagal-Vela, I. L., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, S. (2018). *La inseguridad laboral en la poblacion asalariada*. (Trabajo de grado), Universidad Autonoma de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_665796/ssn1de1.pdf
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 15–21. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2317.pdf>
- Valencia Silva, L., & Avendaño Bravo, C. (2014). Inseguridad Laboral Percibida y Malestar Psicológico: Evaluación de Dos Modelos Predictivos en Trabajadores Suministrados de la Ciudad de Concepción, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 49–55. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100009>
- Vinelli & Maurer (2020). *Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>
- Xafis, V. (2020). ‘What is Inconvenient for You is Life-saving for Me’: How Health Inequities are playing out during the COVID-19 Pandemic. *Asian Bioethics Review*, 12(2), 223–234. <https://doi.org/10.1007/s41649-020-00119-1>

Anexos

ESCALA DE INSEGURIDAD LABORAL EN EL EMPLEO PERCIBIDA ANTE EL IMPACTO DEL COVID-19

Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Totalmente en desacuerdo 1

En desacuerdo 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3

De acuerdo 4

Totalmente de acuerdo 5

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO RELACIONADO CON LA PANDEMIA DE COVID-19

| Durante los últimos 7 días | Nunca | Casi nunca | De vez en cuando | Casi siempre | Siempre |
|---|--------------|-------------------|-------------------------|---------------------|----------------|
| Me he sentido afectado como si algo grave fuera a ocurrir inesperadamente con la epidemia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Me he sentido que soy incapaz de controlar las cosas importantes de mi vida por la epidemia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Me he sentido nervioso o estresado por la epidemia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| He estado seguro sobre mi capacidad para manejar mis problemas personales relacionados con la epidemia | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| He sentido que las cosas van bien (optimista) con la epidemia | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Me he sentido incapaz de afrontar las cosas que tengo que hacer para el control de la posible infección | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| He sentido que puedo controlar las dificultades que podrían aparecer en mi vida por la infección | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| He sentido que tengo todo controlado en relación con la epidemia | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Me he estado molesto porque las cosas relacionadas con la epidemia están fuera de mi control | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| He sentido que las dificultades se acumulan en estos días de la epidemia y me siento incapaz superarlas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |