

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.

Escuela Profesional de Enfermería



*Una Institución Adventista*

**Clima organizacional y preocupación al contagio por COVID-19  
en trabajadores de una empresa privada**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en  
Enfermería

**Autor:**

Emiliano Chate Huamaccto  
Anabelen Begy Quispe Brousett  
Shirley Fernanda Miranda Casa

**Asesor:**

Janett Virginia Chávez Sosa

Lima, diciembre de 2021

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

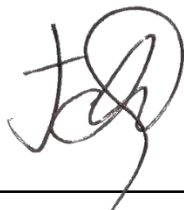
Janett Virginia Chávez Sosa, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería , de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "**Clima organizacional y preocupación al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada**" constituye la memoria que presenta el (la) / los estudiantes(es) (Emiliano Chate Huamaccto, Anabelen Begy Quispe Brousett y Shirley Fernanda Miranda Casa) para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Enfermería, 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 del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de febrero del año 2022



---

**Janett Virginia Chávez Sosa**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Lima, Naña, Villa Unión, a 23 día(s) del mes de diciembre del año 2021, siendo las 11:50 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Francis Lamora Basual el (la) secretario(a): Dra. María Magdalena

Díaz Ortuella y los demás miembros: Dra. Luz Victoria

Castillo Lamora y el (la) asesor(a) Mg. Janet Virginia

Chavez Sosa con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Clima Organizacional y preocupación al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada"

del(los) bachiller(es): a) Anabelen Bezy Quispe Bronsett

b) Shirley Fernanda Miranda Casa

c) Emiliano Che Huamaco

conducente a la obtención del título profesional de:  
Licenciado en Enfermería

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (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 al (a la) / a (los) (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:

Bachiller (a): Anabelen Bezy Quispe Bronsett

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>muy bueno</u>	<u>Subsistente</u>

Bachiller (b): Shirley Fernanda Miranda Casa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>muy bueno</u>	<u>Subsistente</u>

Bachiller (c): Emiliano Che Huamaco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>muy bueno</u>	<u>Subsistente</u>

(\*) Ver parte posterior de la sustentación que se realizó de manera virtual u online sincrónica conforme al Reglamento de Grados y Títulos.

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (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/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Secretaria

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

## "Clima organizacional y preocupación al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada"

"Organizational climate and concern about contagion by COVID-19 in workers of a private company"

“Clima organizacional e preocupação com o contágio por COVID-19 em trabalhadores de empresa privada”

**ID Chávez Sosa Janett Virginia** <sup>(1)</sup>, **ID Chate Huamaccto Emiliano** <sup>(2)</sup>, **ID Quispe Brousett Anabelen Begy** <sup>(3)</sup>, **ID Miranda Casa Shirley Fernanda** <sup>(4)</sup>, **ID Días Orihuela María Magdalena** <sup>(5)</sup>,

1. Enfermera docente de la Universidad Peruana Unión, Perú Lima viki16@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-5640-5707>)
2. Enfermero Administrativo Industria Productos Unión. Perú Lima, emiliochate@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-8433-6075>).
3. Enfermera comunitaria de ADRA. Perú Loreto, anabelen.quispe@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-3603-5702>)
4. Enfermera asistencial Consultorio Médico UPeU. Peru Lima, shirley.miranda@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-4444-5226>)
5. Enfermera docente de la Universidad Peruana Unión, Perú Lima magi@upeu.edu.pe (<https://orcid.org/0000-0002-7779-4852>).

### Resumen

**Introducción:** Durante el desarrollo de la Pandemia del Covid-19 se pudo observar una gran preocupación al contagio del virus el cual afectó también el clima laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre el clima organizacional y preocupación al contagio por COVI-19 en trabajadores de una empresa privada. **Metodología:** Estudio cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. La población fue de 300 trabajadores de los cuales se tomó una muestra de 220. Para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario “Clima Organizacional para enfrentar la pandemia” con 26 ítems. Así también se usó la Escala de Preocupación por el Contagio de la COVID-19 para medir la otra variable de este estudio. **Resultados:** *Existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y preocupación al contagio por COVID-19, con un p – valor <0,05, según Chi<sup>2</sup>.* **Conclusión:** El Clima organizacional se relaciona con la preocupación al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada.

**Palabras claves:** Clima organizacional, contagio, preocupación al COVID-19.

### **Summary:**

**Introduction:** During the development of the Covid-19 Pandemic, great concern about the spread of the virus could be observed, which also affected the work environment. **Objective:** To determine the relationship between the organizational climate and concern about contagion by COVI-19 in workers of a private company. **Methodology:** Quantitative study, non-experimental, crosssectional and correlational design. The population was 300 workers, from whom a sample of 220 was taken. For data collection, the "Organizational Climate to face the pandemic" questionnaire with 26 items was used. Thus, the Scale of Concern about the Contagion of COVID-19 was also used to measure the other variable of this study. **Results:** *There is a direct and significant relationship between the variables organizational climate and concern about contagion by COVID-19, with a p - value <0.05, according to Chi2.* **Conclusion:** The organizational climate is related to the concern about contagion by COVID-19 in workers of a private company.

**Keywords:** Organizational climate, contagion, concern for COVID-19.

### **Resumo**

**Introdução:** Durante o desenvolvimento da Pandemia do Covid-19, pôde-se observar grande preocupação com a disseminação do vírus, que também afetou o ambiente de trabalho. **Objetivo:** Determinar a relação entre o clima organizacional e a preocupação com o contágio por COVI-19 em trabalhadores de uma empresa privada. **Metodologia:** Estudo quantitativo, não experimental, delineamento transversal e correlacional. A população foi de 300 trabalhadores, dos quais foi retirada uma amostra de 220. Para a coleta de dados foi utilizado o questionário “Clima Organizacional para enfrentar a pandemia” com 26 itens. Assim, a Escala de Preocupação com o Contágio da COVID-19 também foi utilizada para mensurar a outra variável deste estudo. **Resultados:** *Existe uma relação direta e significativa entre as variáveis clima organizacional e preocupação com o contágio por COVID-19, com valor de  $p < 0,05$ , segundo Chi2.* **Conclusão:** O clima organizacional está relacionado à preocupação com o contágio por COVID-19 em trabalhadores de uma empresa privada.

**Palavras-chave:** Clima organizacional, contágio, preocupação com a COVID-19.

## **INTRODUCCIÓN**

El mundo actualmente atraviesa la presencia de la pandemia COVID 19, que se originó en la ciudad de China (Wuhan) a fines del año del 2019. A nivel mundial los casos y muertes van aumentando, hasta el 19 de diciembre del 2021 los casos confirmados fueron de 273 millones y 5.3 millones de muertes (1). En el Perú se reportó hasta el 17 de diciembre 2.263.401 de nuevos casos confirmados y 202.154 fallecidos. Así mismo señala que en Lima Metropolitana existen 918514 casos positivos, 82.004 fallecidos (2). Actualmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (3), se enfrenta a enormes desafíos para combatir la pandemia de COVID 19 y proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Obligando a cumplir protocolos de medidas preventivas y controlar el riesgo de contagio del trabajador y su entorno. Por lo tanto, la crisis de seguridad sanitaria genera y afecta el clima organizacional, determinando comportamientos de los trabajadores. A su vez, crece la preocupación de adquirir dicha enfermedad y morir a consecuencia de este virus.

La Organización de las Naciones Unidas ONU (4) expresó que los trabajadores no sanitarios también están expuestos a infectarse del nuevo virus, determinando que en las empresas pequeñas, medianas y grandes existe un aumento potencial en la preocupación del contagio del COVID 19 en los empleadores. Y que implica tener grandes consecuencias y problemas frente a los trabajadores ya que son los motores para que las empresas puedan continuar con las producciones. Esta crisis no solo perjudica en el trabajo, sino que conlleva y compromete afectando a las familias. Por otro lado, las condiciones de seguridad y de salud ocupacional se evidencia que la mayor parte de las empresas han invertido, para prevenir el contagio adquiriendo materiales de protección para sus colaboradores, pero no todos aplican y cumplen los protocolos en el trabajo, por lo cual los empleadores muestran una preocupación en contagiarse. Y el comportamiento desagradable se da más en los jóvenes irresponsables lo que conlleva un alto incremento riesgo de contagio en los demás trabajadores (5).

Esta pandemia del COVID 19 ha dañado las actividades empresariales y se vieron afectada su clima organizacional y están obligadas a crear e implementar cada vez más protocolos que les permitan dirigir adelante sus labores productivas y comerciales de manera más convincente.

Además, en los últimos tiempos muchas de las empresas violan las normativas laborales por no promover a sus empleadores materiales, equipos y no cuentan con recursos adecuados en el trabajo, lo que permite un alto incremento de riesgos de contagio del COVID 19 en sus trabajadores. Una de las inquietudes o temores que tienen los trabajadores en las empresas es la preocupación de contagiarse o infectarse de este virus. Es que no se pueda garantizar el distanciamiento físico entre

empleadores, colegas, clientes o proveedores, provocando la sensación o un posible contagio de COVID-19. Por lo que comprometería no solo al personal sino también a la familia a infectarse, hasta incluso esta preocupación conllevaría a perder la vida (6). Todo lo mencionado anteriormente significa que las instituciones privadas y públicas deben recordar que los empleadores son lo más importante de las empresas, ya que son ellos quienes dan la vida conduciendo todos los procesos al éxito. Haciendo que las empresas salgan de esta ruina, porque el día de mañana se evidenciará los resultados obtenidos. Y si no existiera un buen clima organizacional cuanto más dañara a los trabajadores perjudicando la salud y el temor de contraer el COVID - 19. Lo que ocasionaría una bancarrota en las empresas. Este es un tiempo para ayudar y ser solidarios con los trabajadores en sus necesidades.

La finalidad de esta investigación es determinar el clima organizacional y su relación con la preocupación al contagio por COVID-19, para poder proporcionar bases para definir una nueva política para los trabajadores. Además, la investigación permitirá identificar el nivel de clima organizacional y la preocupación al contagio por COVID-19 que perciben los trabajadores, para así los directivos puedan proponer intervenciones que generen cambios tomando referencia los problema y obstáculos que se observa.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Tipo de estudio**

El presente estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de tipo analítico. (7)

### **Población y muestra:**

La población estuvo conformada por 300 trabajadores de una empresa de producción privada de la cual se obtuvo una muestra de 220 quienes fueron encuestados de forma presencial, y mediante la difusión del link por redes sociales; los cuales cumplían con los criterios de inclusión y exclusión durante los meses de octubre y noviembre. La selección se obtuvo mediante el muestreo no probabilístico de tipo voluntario, empleándose los criterios de inclusión: trabajadores contratados por la institución, trabajadores de forma presencial; criterios de exclusión, trabajadores de área administrativa, trabajadores de licencia o de vacaciones, trabajadores que no acepten participar del estudio.

## **Instrumento de recolección de datos**

Para la variable Clima Organizacional, se utilizó en cuestionario de “Clima Organizacional para enfrentar la pandemia” creado por Ortiz (8) en Argentina, para el personal de salud, con una confiabilidad de 0,76. El cuestionario consta de 26 preguntas divididas en 6 dimensiones las cuales son: Liderazgo, Cohesión y Gestión de conflictos, Comunicación, Recursos Institucionales, Capacitación; con una escala de respuesta tipo Likert desde (0) No hasta (2) Si.

Al ser un instrumento internacional, se realizó la validación por 5 jueces, obteniendo un valor de V de Aiken de 0,96, dando una adecuada validez de contenido. Asimismo, se realizó un piloto con 30 trabajadores de otra empresa obteniendo una confiabilidad del 0,86 del coeficiente de Alfa de Cronbach.

A si también para la otra variable de Preocupación ante el contagio del COVID 19, se utilizó la escala PRE-COVID-19 creado por Caycho-Rodríguez (9) en Lima-Perú, con una confiabilidad de 0,70 por Alfa de Cronbach. El cuestionario consta de 6 ítems los cuales son medidos con una escala de Likert desde (1) Nunca o en raras ocasiones hasta (4) casi todo el tiempo; donde la puntuación más alta indica la preocupación más frecuente por el contagio.

## **Procedimientos**

Los instrumentos fueron aplicados por vía online con la coordinación de los investigadores, previa autorización del consentimiento informado en el cuestionario online. Se solicitó la autorización de la empresa privada con número de 14 de octubre de 2021, posteriormente el estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión con el registro 2021-CE-FCS-UPeU- 00269, contando también con el permiso de la institución donde se realizó la investigación. A su vez se envió el consentimiento informado donde se explicaban los objetivos del presente estudio, alegando que la participación era libre y voluntaria además que no se tomaría información personal de los participantes y se garantizaría en todo momento la confidencialidad.

Para la recolección de la información se contó con la aprobación del comité de ética de la empresa privada. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS v.24. Para el análisis univariado, se emplearon tablas de frecuencia simples para las variables categóricas; por otro lado, para el análisis bivariado, se utilizaron tablas de contingencia y la prueba chi-cuadrado. Por último, para el análisis multivariado, se utilizó la regresión logística binaria, considerando como variables independientes a los datos sociodemográficos y al clima organizacional, y como variable dependiente a la preocupación al contagio del COVID-19, que se agrupan en Sí y No.



## RESULTADOS

**Tabla 1. Análisis univariado de las variables de estudio.**

Variables		n=220	%
Sexo	Femenino	144	65,5
	Masculino	76	34,5
Edad	Joven (18-29 años)	137	62,3
	Adulto (30-59 años)	83	37,7
Procedencia	Costa	111	50,5
	Sierra	57	25,9
	Selva	40	18,2
	Extranjero	12	5,5
Educación	Básica	114	51,8
	Superior	106	48,2
Estado civil	Soltero	131	59,5
	Casado/Conviviente	89	40,5
¿Tiene hijos?	No	109	49,5
	Sí	111	50,5
¿Usted ha tenido COVID-19?	No	92	41,8
	Sí	128	58,2
¿Usted ha recibido alguna de las dosis de la vacuna contra el COVID-19?	No	56	25,5
	Sí	164	74,5
¿Algún miembro de su familia ha tenido o tiene COVID-19?	No	80	36,4
	Sí	140	63,6
<i>Clima organizacional</i>	Inadecuado	123	55,9
	Adecuado	97	44,1
Liderazgo	Inadecuado	127	57,7
	Adecuado	93	42,3
Cohesión	Inadecuado	117	53,2
	Adecuado	103	46,8
Comunicación	Inadecuado	94	42,7
	Adecuado	126	57,3
Capacitación	Inadecuado	53	24,1
	Adecuado	167	75,9
Recursos	Inadecuado	38	17,3
	Adecuado	182	82,7
<i>Preocupación al contagio por COVID-19</i>	No	138	62,7
	Sí	82	37,3

En la tabla N°1 se observa un total de 220 trabajadores, el 65,5% fueron mujeres y el 34,5% varones. El grupo etario predominante fue el joven en el 62,3%, de procedencia Costeña en el 50,5% y con

una instrucción básica en el 51,8%. En torno al estado civil, el 59,5% de los encuestados mencionaron estar solteros, el 50,5% señalaron tener hijos y el 58,2% afirmaron haber tenido COVID-19. De igual manera, el 63,6% indicó que algún miembro de su familia había tenido COVID-19 y el 74,5% indicó contar con alguna dosis de la vacuna contra el COVID-19 (tabla 1).

En torno a las variables de estudio, se obtuvo que, el 55,9% de los trabajadores percibió un inadecuado clima organizacional en su centro labora. Del mismo modo, las dimensiones, cohesión y liderazgo, obtuvieron la calificación de inadecuado en el 53,2% y 57,7% de los encuestados, respectivamente. Por otro lado, para la variable preocupación al contagio del COVID-19, el 62,7% de los trabajadores indicó no estar preocupado y el 37,3% si estarlo.

**Tabla 2. Análisis bivariado según la preocupación o no al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada, 2021.**

Variables		Preocupación al contagio por COVID-19				p-valor
		Sí		No		
		n	%	n	%	
Sexo	Femenino	49	59,8	95	68,8	0,171
	Masculino	33	40,2	43	31,2	
Edad	Joven (18-29 años)	55	67,1	82	59,4	0,257
	Adulto (30-59 años)	27	32,9	56	40,6	
Procedencia	Costa	45	54,9	66	47,8	0,683
	Sierra	21	25,6	36	26,1	
	Selva	12	14,6	28	20,3	
	Extranjero	4	4,9	8	5,8	
Educación	Básica	46	56,1	68	49,3	0,327
	Superior	36	43,9	70	50,7	
Estado civil	Soltero	51	62,2	80	58,0	0,537
	Casado/Conviviente	31	37,8	58	42,0	
¿Tiene hijos?	No	41	50,0	68	49,3	0,917
	Sí	41	50,0	70	50,7	
¿Usted ha tenido COVID19?	No	22	26,8	70	50,7	0,001
	Sí	60	73,2	68	49,3	
¿Usted ha recibido alguna de las dosis de la vacuna contra el COVID-19?	No	13	15,9	43	31,2	0,012
	Sí	69	84,1	95	68,8	

¿Algún miembro de su familia ha tenido o tiene COVID-19?	No	16	19,5	64	46,4	0,000
	Sí	66	80,5	74	53,6	
Clima organizacional	Inadecuado	54	65,9	69	50,0	0,022
	Adecuado	28	34,1	69	50,0	
Liderazgo	Inadecuado	45	54,9	82	59,4	0,510
	Adecuado	37	45,1	56	40,6	
Cohesión	Inadecuado	37	45,1	80	58,0	0,065
	Adecuado	45	54,9	58	42,0	
Comunicación	Inadecuado	41	50,0	53	38,4	0,093
	Adecuado	41	50,0	85	61,6	
Capacitación	Inadecuado	17	20,7	36	26,1	0,369
	Adecuado	65	79,3	102	73,9	
Recursos	Inadecuado	16	19,5	22	15,9	0,498
	Adecuado	66	80,5	116	84,1	

En la tabla N° 2 se observa el análisis bivariado, se encontró que, haber tenido COVID-19 ( $p=0,001$ ), haber tenido un familiar con dicha infección ( $p=0,000$ ), haber recibido alguna dosis de la vacuna contra el COVID-19 ( $p=0,012$ ) y el clima organizacional ( $p=0,022$ ) se asocian a la preocupación al contagio de la COVID-19

**Tabla 3. Análisis de regresión logística binaria según preocupación al contagio por COVID-19 en trabajadores de una empresa privada, 2021.**

Variables		OR	IC 95%		p-valor
			LI	LS	
¿Usted ha tenido COVID-19?	No	1	(Referencia)		0,123
	Sí	1,709	0,865	3,377	
¿Usted ha recibido alguna de las dosis de la vacuna contra el COVID19?	No	1	(Referencia)		0,187
	Sí	1,652	0,783	3,486	
¿Algún miembro de su familia ha tenido o tiene COVID-19?	No	1	(Referencia)		0,004
	Sí	2,860	1,394	5,866	
Clima organizacional	Inadecuado	1	(Referencia)		0,019
	Adecuado	0,486	0,266	0,890	

En la tabla N° 3 se observa el análisis multivariado, se halló que, haber tenido o tener un familiar con COVID-19 y un clima organizacional inadecuado se asocian a una mayor preocupación al contagio del COVID-19 (tabla 3).

## **DISCUSIÓN**

El clima organizacional tiene un impacto en el comportamiento de seguridad y salud en los trabajadores. Según la teoría del intercambio social, los trabajadores que perciben determinados comportamientos como valorados por su organización son más propensos a adoptar o mantener dichos comportamientos ya que esperan un retorno social positivo. Por lo tanto, es concebible que las medidas organizativas durante la pandemia COVID-19 puedan señalar el valor de la salud para los empleados. (10)

El estudio encontró que el 55,9% de los trabajadores percibió un clima organizacional inadecuado y el 44,1% adecuado (tabla 1). De igual manera, un estudio realizado en profesionales de salud en Israel, evidenció que los trabajadores tuvieron percepciones negativas sobre cómo se ha manejado la crisis durante la pandemia COVID-19 (11) Asimismo, un estudio en Reino Unido, (12) en trabajadores de una empresa, se halló que el clima organizacional era inadecuado evidenciado en deficientes pautas para la prevención del COVID19 en el trabajo. Los hallazgos enfatizan la importancia de desarrollar una cultura organizacional de apoyo para los trabajadores.

El conocimiento de sus preocupaciones y percepciones es esencial para mejorar la cultura organizacional y la capacidad de los sistemas de salud para continuar combatiendo el virus y enfrentar futuras crisis de salud (13)

En torno a la variable preocupación al contagio del COVID-19, se encontró que el 62,7% de los trabajadores no estaban preocupados y el 37,3 sí lo estaban (tabla 1). Resultados similares se encontraron en un estudio hecho en España, en trabajadores de casas de reposo para ancianos, que hallaron altos niveles de miedo al contagio de COVID-19 (14). También, un estudio Belga desarrollado en trabajadores de salud, demostró que más del 50% de los trabajadores tenían miedo al contagio por COVID-19 (15). Sin embargo, en la revisión de la literatura, no se encontraron estudios en trabajadores de empresas.

La preocupación al contagio del COVID-19 puede provocar hipocondría y uso en exceso de los medicamentos recomendados en las pautas de tratamiento de COVID-19, como fue el caso de la hidroxicloroquina en su momento. Sin embargo, también puede actuar como motivador del cambio de comportamiento ante el COVID-19 (16).

Por otro parte, en el estudio también se encontró que, haber tenido o tener un familiar con COVID-19 se asocia a una mayor preocupación al contagio del COVID-19 (tabla 3). Así también, en la revisión de la literatura (14) (15) se encontró que una de las causas para el aumento de preocupación de contagio a COVID-19 es la incertidumbre, la muerte de algún familiar y el desempleo.

En América Latina las familias extensas son predominantes, es común convivir con familiares directos en casas de familia que tengan responsabilidades directas con sus familiares (19). La pandemia en sus inicios etiquetó a un grupo como “población de riesgo”, las que lo conforman en primera instancia son personas que atraviesan enfermedades neoplastias, pulmonares, cardiovasculares, también está el grupo de personas de tercera edad (20). Previo al desarrollo de vacunas el contraer la enfermedad y reponerse era incierto. Estas condiciones son las que generan preocupación de contagio de COVID a algún familiar, lo rápido del contagio y que pueda afectar a familiares que están dentro de la población de riesgo (21).

Seguidamente, se halló que un clima organizacional inadecuado se asocia a una mayor preocupación al contagio del COVID-19 (tabla 3).

Así mismo, (22) un estudio realizado en los EE. UU, con una población de 603 estudiantes se encontró resultados relevantes que existe una mayor susceptibilidad al contagio de emociones se asoció con una mayor preocupación por la propagación al contagio del COVID-19, y otros síntomas como depresión, ansiedad, estrés y Trastorno Obsesivo compulsivo (TOC).

Además, (23) un estudio realizado en Israel donde que existe miedo al terrorismo, se entrevistó a 615 adultos israelíes. Entre que viven en zonas de conflicto y que viven en el centro de la ciudad. Se descubrió que el miedo a contraer el COVID-19 era mayor que el miedo al terrorismo entre ambos grupos. También, se encontró que aquellos que vivían en una zona de conflicto no exhibían niveles más altos de resiliencia y no se enfrentaban mejor cuando se veían expuesto a una nueva amenaza como el terrorismo.

Cuando existe un mal clima organizacional genera preocupación en los trabajadores, a nadie le gusta trabajar en un lugar donde no hay entornos agradables, donde no se siente valorado. Esto es una de las intranquilidades o temores que tienen los trabajadores en las empresas de contagiarse o infectarse del COVID-19.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Actualización operativa semanal sobre COVID-19. Salud Emergencias Programa. 2021;(65):1–12. <https://www.paho.org/es/file/92055/download?token=3nPUqnh4>.
2. Minsa. Situación Actual COVID19 Perú 2020-2021. Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y control de Enfermedades. 2021;94. <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/coronavirus/coronavirus290721.pdf>
3. OIT. Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo. 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
4. ONU. Recomendaciones a las empresas para que ayuden a sus empleados durante la pandemia del coronavirus [Internet]. Noticias ONU. 2020. Available from: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1472042>
5. ORTIZ Z, ANTONIETTI L, CAPRIATI A, RAMOS S, ROMERO M, MARIANI J, et al. Preocupaciones y demandas frente a COVID-19. Encuesta al personal de salud. 2020; [https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol80-20/destacado/original\\_7196.pdf](https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol80-20/destacado/original_7196.pdf)
6. Vaquerano Amaya JA, Flores Polanco MI, Morán Valencia MA. Una aproximación al Clima Organizacional en empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”; 2020. <https://uca.edu.sv/wp-content/uploads/2020/11/investigacion-uca-una-aproximacion-al-clima-organizacional-covid-19.pdf>
7. Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio M del P. Metodología de la Investigación. 6th ed. 2014. 283. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
8. Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S, Romero M, Mariani J, et al. Preocupaciones y demandas frente al Covid 19. Encuesta al personal de la salud. Medicina (Buenos Aires). 2020;80:16–24. [https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol80-20/destacado/original\\_7196.pdf](https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol80-20/destacado/original_7196.pdf)
9. Caycho-Rodríguez T, Ventura-León J, Barboza-Palomino M. Diseño y validación de una escala para medir la preocupación por el contagio de la COVID-19 (PRE-COVID-19). Enfermería Clínica. 2021;31(3):175–83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863846>
10. Hubert P, Abdel Hadi S, Mojzisch A, Häusser JA. Los efectos del clima organizacional en la adherencia a las pautas para la prevención de COVID-19. Ciencias sociales y medicina. 2022;292(November 2021). <https://www.sostenibilidadchec.com/wpcontent/uploads/2021/03/Clima Organizacional entorno de trabajo.pdf>
11. Bashkin O, Davidovitch N, Asna N, Schwartz D, Dopelt K. La atmósfera organizacional en el hospital israelí durante COVID-10: preocupaciones, percepciones y agotamiento. Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública. 2021;18(11). <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/11/5544>
12. Hubert P, Hadi SA, Mojzisch A, Hausser JA. Los efectos del clima organizacional en la adherencia a las pautas para la prevención de COVID-19. Ciencias sociales y medicina revista. 2020; <https://www.sostenibilidadchec.com/wp-content/uploads/2021/03/Clima Organizacional entorno de trabajo.pdf>
13. Hamouche S. COVID-19 y la salud mental de los empleados: factores estresantes, moderadores y agenda de acciones organizacionales. Investigación abierta Esmeralda. 2020;2:15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
14. Blanco-Donoso LM, Moreno-Jiménez J, Amutio A, Gallego -Alberto L, Moreno-Jiménez B, Garrosa E. Estresores, Recursos laborales, Miedo a Contagio y traumatismo secundario Estrés entre los trabajadores de hogares de ancianos en Rostro del COVID-19: El caso de España. Revista de Gerontología Aplicada. 2021;40(3):244–56. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0733464820964153>

15. Moretti M, De Geyter D, Van Cutsem E, Van Laere S, Pierard D, Allard SD. Temor por COVID-19 y renuencia a trabajar entre los trabajadores de la salud durante la epidemia, un estudio prospectivo de cohorte monocéntrico. *Revista estadounidense de control de infecciones*. 2021;1–7.  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3971/709>
16. Luo F, Ghanei Gheshlagh R, Dalvand S, Saedmoucheshi S, Li Q. Revisión sistemática y meta análisis del miedo al COVID-19. *Fronteras en psicología*. 2021;12(June):1–11.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v24n3/1578-2549-aprl-24-03-310.pdf>
17. Blanco-Donoso LM, Moreno-Jiménez J, Amutio A, Gallego -Alberto L, Moreno-Jiménez B, Garrosa E. Estresores, Recursos laborales, Miedo a Contagio y traumatismo secundario Estrés entre los trabajadores de hogares de ancianos en Rostro del COVID-19: El caso de España. *Revista de Gerontología Aplicada*. 2021;40(3):244–56.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0733464820964153>
18. Moretti M, De Geyter D, Van Cutsem E, Van Laere S, Pierard D, Allard SD. Temor por COVID-19 y renuencia a trabajar entre los trabajadores de la salud durante la epidemia, un estudio prospectivo de cohorte monocéntrico. *Revista estadounidense de control de infecciones*. 2021;1–7.  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3971/709>
19. Irma Arriagada. Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo. 2017;  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6221/S9700708\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6221/S9700708_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Alfonso Martínez Taboas. Pandemias, COVID-19 y Salud Mental: ¿Qué Sabemos Actualmente? 2020;  
<https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/4907/4335>
21. Calderón-Cholbi ADIM-MJL-TL. Malestar emocional y percepción de amenaza en familiares de personas afectadas por COVID-19. 2021;  
<https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/904/584>
22. Wheaton M, Prikhidko A, Messner G. ¿Es contagioso el miedo al COVID-19? Los de las redes sociales sobre la ansiedad en respuesta al coronavirus Pandemia. *frontiers in Psychology*. 2021;1–9.  
<https://www.redalyc.org/journal/5771/577166257033/html/>
23. Shechory M, Laufer A. Miedo a lo desconocido: ¿Se diferencia el miedo al terrorismo del miedo a contraer el COVID-19? *frontiers in Psychology*. 2021;1–12.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7835659/>