

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



*Una Institución Adventista*

**La inseguridad laboral percibida como factor determinante del  
estrés laboral percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19  
en trabajadores peruanos dependientes, 2020.**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de  
Negocios Mención: Gestión Empresarial

**Autor:**

Clis Oshin Palomino Mariño

**Asesor:**

Mg. Amed Vargas Martínez

Lima, julio de 2021

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los veinte días del mes de julio del año 2021, siendo las 16:30 horas se reunieron en la sala virtual zoom (<https://adventistas.zoom.us/j/85151715952?pwd=VU9NclpEWtN1TDFFaWZ4cjFNMjI2Zz09>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:

Secretario:	Mg. Luis Enrique Falcón Delgado
Vocal:	Dr. Marcos Enrique Flores González
Vocal:	Mb. María Elena Coronado De La Cruz
Asesor:	Mg. Amed Vargas Martínez

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **"La inseguridad laboral percibida como factor determinante del estrés laboral percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020"**; de la egresada: Clis Oshin Palomino Mariño conducente a obtención del Grado Académico de Maestro en: Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a la candidata hacer uso del tiempo señalado por para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 18 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.

El Presidente del Jurado hizo alusión a la Maestrando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

_____	
Presidente	Secretario
_____	
Candidato	
_____	_____
Vocal	Vocal

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

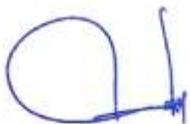
**Mg. Amed Vargas Martínez**, de la Escuela, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“La inseguridad laboral percibida como factor determinante del estrés laboral percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020”** constituye la memoria que presenta la Licenciada **Clis Oshin PALOMINO MARIÑO** para aspirar al Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios Mención: Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada 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 08 días del mes de agosto del año 2021.

  
Amed Vargas Martínez

## **Dedicatoria**

A mi querida madre Julia Mariño Gonzales, por su apoyo incondicional; gracias por abrazarme a la distancia con tus oraciones, palabras de aliento y sabios consejos.

A mi querido Anthony, por ser mi sustento en todo tiempo, compañero de grandes travesías, amante de mis locuras y alentador de mis sueños, gracias por estar para mí.

A mi querido papú, Ing. Manuel Velarde Carpio; por su confianza, apoyo y consejos brindados en todo momento, gracias por creer en mí y sacar mi mejor versión.

Y no puedo cerrar estas historias sin hacerle un espacio a mi persona, este logro también te lo dedico mi querida Ale, gracias por ser mi confidente, compañera de locuras y por acompañarme en esta travesía llamado Posgrado.

## **Agradecimiento**

Mi fidelidad a JEHOVÁ, por su amor infinito y múltiples bendiciones, por ser bueno es todo tiempo.

Reconocimiento a cada uno de los integrantes del área de Operaciones de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes, por haber contribuido en el estudio de esta investigación, gracias por su apoyo.

Mi gratitud a cada uno de los participantes quienes desinteresadamente contribuyeron en este estudio, sin ustedes no hubiera sido posible esta investigación, gracias totales.

A la Universidad Peruana Unión mi alma mater, por acogerme en sus recintos educativos e inspirarme a ser día a día mi mejor versión profesional, a través de las materias académicas compartidas en el periodo de los dos años de estudio de Posgrado.

A cada uno de mis docentes y compañeros de la UPG de Ciencias Empresariales, de la Maestría en Administración de Negocios Mención: Gestión Empresarial promoción 2019.

Al Mg. Oscar Mamani Benito, por su apoyo incondicional en el desarrollo de la presente investigación, motivándome en todo tiempo a lograr mis metas trazadas.

A mi asesor, Mg. Amed Vargas Martínez, por su compromiso y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

A mi familia, por alentarme día a día en alcanzar mis objetivos y lograr la culminación de este gran trabajo de investigación satisfactoriamente.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Tabla de contenido .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Resumen .....	ix
Abstrac .....	x
Capítulo I: Planteamiento de problema .....	1
1.1 Identificación del problema .....	1
1.2 Objetivos de la investigación .....	6
1.3 Justificación .....	6
Capítulo II: Marco teórico/ Revisión de la literatura .....	8
2.1 Antecedentes .....	8
2.2 Bases teóricas .....	15
2.3 Hipótesis .....	26
Capítulo III: Materiales y métodos .....	27
3.1. Tipo de investigación .....	27
3.2. Diseño de la investigación .....	27
3.3. Población y muestra .....	27
3.4. Operacionalización de variable .....	28
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	29
3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	30
Capítulo IV. Resultados y Discusión .....	31

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones .....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	28
Tabla 2 Características sociodemográficas de los participantes. ....	31
Tabla 3. <i>Relación entre inseguridad laboral y estrés percibido.</i> .....	32
Tabla 4. Estrés e inseguridad laboral según la percepción de encuestados. ....	32
Tabla 5 Correlación entre inseguridad laboral y estrés percibido.....	33
Tabla 6 Inseguridad laboral como predictor del estrés percibido. ....	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020. La investigación conllevó al análisis de los constructos; partiendo de dos aspectos teóricos, la primera se enfocó en la inseguridad laboral percibida propuesta por De Witte (2000), siendo adaptado en la población peruana por Mamani-Benito, Apaza, Carranza, Rodriguez-Alarcon y Mejía (2020) y la segunda, enfocada en analizar los niveles de estrés laboral percibidos, según Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), siendo adecuado y traducido al español por Tapia, Cruz, Gallardo y Dasso (2007). Considerando tres aspectos: impacto del COVID-19 en las empresas, la inseguridad que percibía el colaborador y el estrés que le generaba. El estudio cuenta con un diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Prescindiendo de una muestra no probabilística de acuerdo al número de participantes que dieron respuesta al cuestionario virtual, dirigido a trabajadores dependientes del sector público y privado, aplicándose una encuesta de 18 preguntas a 256 trabajadores de ambos sexos. Los instrumentos aplicados fueron inseguridad laboral percibida (4 preguntas) y estrés laboral percibido (14 preguntas). El resultado indicó que la inseguridad laboral percibida demuestra que es un factor determinante en el nivel de estrés percibido en trabajadores peruanos dependientes, mientras se desarrolla la emergencia sanitaria COVID-19.

**Palabras clave:** Inseguridad laboral percibida, estrés laboral percibido, trabajadores dependientes y pandemia Covid-19.

## **Abstrac**

The present research arises that aimed to determine the significant relationship between perceived job insecurity and perceived stress in the face of the impact of the COVID-19 Pandemic on dependent Peruvian workers, 2020. The research led to the analysis of the constructs; Starting from two theoretical aspects, the first focused on the perceived job insecurity proposed by De Witte (2000), being adapted in the Peruvian population by Mamani-Benito, Apaza, Carranza, Rodriguez-Alarcon y Mejía (2020) and the second, focused on analyzing the levels of perceived work stress, according to Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983), being adequate and translated into Spanish by Tapia, Cruz, Gallardo y Dasso (2007). Considering three aspects: impact of COVID-19 on companies, the insecurity perceived by the employee and the stress it generated. The study has a non-experimental cross-sectional design, with a correlational quantitative approach. Disregarding a non-probabilistic sample according to the number of participants who responded to the virtual questionnaire, aimed at dependent workers in the public and private sectors, applying a survey of 18 questions to 256 workers of both sexes. The instruments applied were perceived job insecurity (4 questions) and perceived job stress (14 questions). The result indicated that perceived job insecurity shows that it is a determining factor in the level of perceived stress in dependent Peruvian workers, while the COVID-19 health emergency develops.

**Keywords:** Perceived job insecurity, perceived job stress, dependent workers and Covid-19 pandemic.

## **Capítulo I: Planteamiento de problema**

### **1.1 Identificación del problema**

Desde el cierre del año 2019 el mundo está siendo golpeado por una pandemia sanitaria conocida como el COVID- 19, que se inició en Wuhan y se expandió a nivel mundial en menos de tres meses. A este respecto en la actualidad varios países como Italia, España, EE. UU, Ecuador, Bolivia, Argentina, Brasil, Perú entre otros de mundo, se encuentran en estado de emergencia aplicando aislamiento e inmovilización social obligatorio, con el objetivo de mitigar el impacto del coronavirus en su población y poder mantenerse en flote pese a la crisis que genera esta. Sobre el asunto según la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (2020), el confinamiento social posee el objetivo de frenar la transmisión del Coronavirus - Covid-19, por lo que se ordena a la población permanecer en sus casas según los horarios establecidos, sin embargo también existe excepciones para la circulación de algunos ciudadanos, denominados como actividades esenciales, pues quien lo brinda o necesite puede movilizarse desde su hogar a su centro de trabajo o lugar adquisición, portando un pase especial que brinda el ministerio de interior mediante su página Web; entre algunas de las actividades se pueden mencionar: la Industria alimentaria, farmacéutica, centros de salud bancos, farmacias, grifos, medios de comunicación, centrales telefónicas y personal que laboran en las organizaciones esenciales en mención.

Conviene destacar que el impacto de la pandemia ha paralizado varios sectores económicos a nivel mundial, creando estragos en la empleabilidad, por lo que muchas empresas optaron con la finalización de contratos a sus empleados, causando un

incremento de desempleo a nivel mundial, ocasionando un impacto negativo en el crecimiento económico.

Dentro de este orden de ideas para Merino (2014), los efectos de la crisis se ven reflejados en los empleos, por ende, la crisis económica es una crisis global, sistémica y estructural, que evidencia que el modelo económico vigente no funciona, dejando de ofrecer respuestas satisfactorias a los ciudadanos tanto en la salud, como en el empleo, la inserción social y la educación, siendo ineficientes en las tomas de decisiones para enfrentar las dificultades y reavivar la economía. En este sentido es de hacer notar que el estado de bienestar, está diseñado con base en los de derechos sociales, públicos y universales a partir de las políticas laborales que investigan el avance de la clase trabajadora; sin embargo, la crisis económica está repercutiendo en el mercado laboral; según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020b), la pandemia del COVID-19 ha causado la pérdida de horas laborales a nivel mundial por ejemplo en el segundo trimestre de 2020, un porcentaje de 6,7% equivalente a 195 millones de trabajadores han perdido horas de trabajo en horario completo. La OIT indicó que esta pandemia del coronavirus Covid-19 es la peor crisis que se ha tenido desde la segunda Guerra Mundial tanto en América Latina y el Caribe; esta pandemia ha causado pérdidas del 5,7% de horas de trabajo en el 2do trimestre de este año, equivalente a 14 millones de trabajadores a tiempo completo, teniendo como afectados a los sectores más expuestos a disminución económica y de participación en el mercado son los servicios de hotelería, restaurantes, manufactura, comercio minorista, actividades empresariales, administrativas y más del 50% de todos los trabajadores desempeñándose en las organizaciones en mención (OIT, 2020b).

Desde la perspectiva más general Perú no es ajeno al impacto económico, según Arce (2020), los efectos del COVID-19 abordan los sectores de turismo y comercio exterior, viéndose afectados diversas regiones como Ayacucho, Ica, Cusco, San Martín y otras regiones del territorio peruano. De allí pues, las regiones cuyas exportaciones se notaron más afectadas con esta situación serían Apurímac (98.5%), Puno (90.1%), Cusco (86.2%), Madre de Dios (84%) y Arequipa (75.2%). En menor medida, Huancavelica (8.7%), Lambayeque (7.1%), Loreto (3.5%), San Martín (1%) y Amazonas (0.1%), debido a que sus envíos también tienen otros mercados. De este análisis según Villar y Chávez (2020), el Ministerio de Economía y Finanzas estima que debido a la pandemia se tuvo una pérdida de más de 1.2 millones de puestos laborales, proyectándose una recuperación laboral y económica para la segunda mitad del año.

Ahora bien, Pizarro (2020), dejó en manifiesto que en la región Puno existe preocupación por el impacto negativo en el turismo por el Covid-19, pues gran número de ciudadanos de esa región prestan servicios como guías de turismo, artesanos y conductores. De la misma forma existe un número considerado de emprendedores que dirigen restaurantes, hospedajes y hoteles, quienes son beneficiados directa e indirectamente del turismo. En esta perspectiva, estos últimos años el turismo ha venido contribuyendo números significativos al Producto Bruto Interno de Perú, detrás de los productos no habituales como la extracción de minerales y otros.

Frente a esta situación Ryder (2020), indica que el Covid-19 ha expuesto la fragilidad de la economía mundial, estimando que hasta 25 millones de trabajadores lograrían quedarse sin un puesto laboral, ya que las pérdidas económicas en los

ingresos podrían llegar hasta los 3,4 billones de dólares afectando en gran medida las canastas familiares de los ciudadanos.

Siendo las cosas así, según Félix y Egúsquiza (2020), expresaron que los efectos económicos de la pandemia en cuanto a la actividad laboral ponen en vulnerabilidad a aquellos colaboradores que se encuentran bajo contrato a plazo fijo, poniendo en riesgo la permanencia del vínculo laboral para tales trabajadores, además de la posibilidad de dejar de percibir parte o el total de sus ingresos, aunque se encuentren en planilla. De acuerdo a lo anterior, este último también puede afectar a quienes se encuentran contratados en plazo indeterminado, creando incertidumbre de su situación laboral, aquí la mayor parte de sus energías se concentrarán en pensamientos negativos como ¿me renovarán?, ¿reducirán mi salario? ¿encontraré un nuevo trabajo? ¿con qué ingreso llegare a fin de mes? Y otras preguntas que se convierten parte de su día a día, creando en ellos inseguridad de su puesto laboral y empresa, provocando que el colaborador incremente sus niveles de estrés y afectando su rendimiento laboral, social y familiar.

Bajo esta perspectiva Rojas (como se citó en Soldado, 2021), menciona que, según reportes de salud en el Perú, cerca del 60% de la población nacional sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral, la edad más común para sufrir este mal (estrés) es entre los 25 a 40 años, cuando el ciudadano asume mayores responsabilidades, siendo las damas quienes presentan mayor fragilidad de padecerlo. En relación con lo anterior el estrés no es una condición genética, sino que está relacionada a la capacidad de una persona para afrontar circunstancias adversas o conflictivas. Sin embargo, cuando es demasiado intensa puede causar daños a la

salud emocional y física, viéndose reflejado tanto en la personalidad como en su entorno laboral, familiar y social. Finalmente, los niveles altos podrían perjudicar las funciones cognitivas, es decir, la capacidad de atención, concentración, análisis y asociación de ideas, lo que repercute en su eficiencia y eficacia en el trabajo. Los síntomas son demasiada inquietud, problemas para dormir o descansar, ideas recurrentes sobre alguna situación y sensación de inseguridad (Soldado,2021).

De acuerdo a Velásquez (como se citó en Palomino, 2019), destaca que en Perú ocho de cada diez trabajadores sufre de estrés laboral, ello a causa de la presión en su entorno laboral o incapacidad del trabajador para responder las exigencias organizacionales del puesto, los colaboradores que padecen de estrés laboral presentan síntomas son la irritabilidad, depresión, acompañado con el agotamiento tanto físico como mental, reflejándose en los tiempos actuales de Covid-19, pues un colaborador estresado es más propenso a infectarse por los bajos niveles de defensa que tiene en su cuerpo. Frente a lo expuesto, en el presente trabajo de investigación nos lleva a formular la siguiente problemática general y específica.

#### **1.1.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020?

#### **1.1.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el grado de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Determinar el grado de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.
- Determinar el nivel de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.

## **1.3 Justificación**

En atención a la problemática expuesta a nivel teórico la presente investigación tiene asidero, pues existe un vacío en la literatura científica respecto al estudio de las variables inseguridad laboral percibida y el estrés percibido en el contexto del impacto que genera la pandemia COVID-19. Tan sólo basta hacer una revisión en la literatura científica para dar cuenta de que aún no existen estudios que abordan la problemática laboral en los trabajadores peruanos.

A nivel metodológico, se propuso la investigación como estudio relacional, el cual permitió determinar en qué grado existe codependencia entre el sentir inseguridad laboral y generar estrés percibido en los trabajadores peruanos. Se consideró propicio iniciar bajo este diseño, pues los hallazgos permitieron determinar si eran necesarios estudios causales o de intervención, frente a la problemática en el contexto de la salud ocupacional.

Ahora bien, a nivel social, entre los principales beneficiados se encontraron los trabajadores dependientes de la región, pues al determinar el grado de correlación entre inseguridad laboral y estrés, permitió generar evidencias científicas sobre cómo debió abordarse la salud ocupacional frente a situaciones de crisis, como lo es la Pandemia COVID-19. Esto permitió generar políticas de apoyo social, programas de intervención para paliar los efectos tanto económicos como psicológicos de la crisis.

## Capítulo II: Marco teórico/ Revisión de la literatura

### 2.1 Antecedentes

A continuación, se presenta una exhaustiva consideración de diversos aliados investigativos que exponen estudios internacionales y nacionales, como complemento para la presente investigación.

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Luego de una serie de revisiones Abrajan, Contreras y Montoya (2009), realizaron un estudio sobre el *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*; en cuanto a su metodología de investigación, se eligió el paradigma epistemológico cualitativo con el objetivo de explorar la experiencia de los trabajadores, y en la perspectiva del capital humano se utilizó un método exploratorio descriptivo y un marco de interpretación fenomenológico; la muestra trabajada se representó con dos individuos, ambas empresas dedicadas a la venta de mercancías para la construcción, remodelación, mantenimiento del hogar y otro tipo de estructuras. La diferencia radicó en el país de origen de cada una de ellas. En este sentido, P. fue de origen mexicano, y H.D. extranjero; a quienes se les aplicó una entrevista semiestructurada, constituida por 86 preguntas distribuidas en las siguientes dimensiones: Seguridad en el trabajo, Condiciones de trabajo, Relaciones interpersonales, Comunicación, Motivación, Clima organizacional y Grado de estrés; los resultados demostraron que es más favorable la satisfacción laboral y condiciones de trabajo de los colaboradores de las empresas mexicanas; en conclusión este trabajo se fundó en la siguiente hipótesis: entre más índices favorables mayor es el grado de satisfacción de los trabajadores. En tal sentido, en la organización mexicana

estudiada, se registraron catorce parámetros favorables y tres desfavorables a diferencia de las organizaciones extranjeras, donde se hallaron diez favorables y siete desfavorables.

Cabe considerar a Jiménez y Cubillos (2010), quienes realizaron un estudio titulado *Estrés Percibido y Satisfacción Laboral después del terremoto ocurrido el 27 de Febrero de 2010 en la Zona Centro-Sur de Chile*, el cual tuvo una metodología de investigación de tipo explicativo, teniendo un diseño pre experimental; de la misma forma la muestra se aplicó a un total de 168 trabajadores de esa empresa, siendo evaluados con dos instrumentos, la primera siendo la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein, y el segundo siendo un Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró; teniendo como resultados que los colaboradores manifestaron altos niveles de estrés, sin embargo los nivel de satisfacción laboral, también se mantuvieron con niveles altos que aquel obtenido después de la intervención; concluyendo que los acontecimientos catastróficos evidencian altos niveles de estrés, sin embargo la intervención posiblemente actuó como factor protector en contra de las consecuencias psicológico-laborales.

Por otra parte, se puede destacar a Valencia y Avendaño (2014), en un estudio de investigación titulado *Inseguridad Laboral Percibida y Malestar Psicológico: Evaluación de Dos Modelos Predictivos en Trabajadores Suministrados de la Ciudad de Concepción, Chile*. En cuanto a la metodología, la investigación de tipo transversal – explicativo, la recolección de los datos se realizó mediante un muestreo intencionado a 112 trabajadores de suministro, a quienes se les administró una encuesta de Salud General del autor de Goldberg y Williams; aplicando medición en la escala de

inseguridad laboral percibida según cuantitativa y cualitativa, empleando una encuesta con datos sociodemográficos-laborales; El resultado indicó que los modelos predictivos no son aplicables para trabajadores suministrados chilenos, esto sucedió por las diferentes situaciones de trabajo y la flexibilidad laboral que tienen los participantes, como las situaciones estructurales del puesto laboral de suministrado en Chile, de acuerdo a la influencia de las variables individuales asociadas con la subjetividad de los trabajadores.

En este orden de estudio Nella, Panagopoulou, Galanis, Montgomery y Benos (2015), con su investigación titulada en español *Consecuencias de la inseguridad laboral en la salud psicológica y física de los funcionarios públicos griegos* emplearon como metodología de investigación consistente con los investigadores, quienes enfatizaron la importancia de explorar la inseguridad laboral a través de *experimentos naturales*, el estudio estuvo conformado con 36 de 97 (TR=37%) de empleados universitarios en riesgo de ser despedidos, 36 de 114 (TR=31,5%), de empleados administrativos universitarios sin riesgo actual de movilidad laboral, y 28 de 105 empleados administrativos del hospital (TR= 26%); se aplicó un cuestionario compuesto de nueve partes. Para las partes 1 a 7, las versiones griegas de la Escala de estrés percibido (PSS-10), Escala de ansiedad y depresión hospitalaria (HADS), Escala multidimensional de apoyo social percibido (MSPSS), el cuestionario de discordia de Beier-Sternberg (DQ, los programas de afectos positivos y negativos (PANAS), el Inventario de languidez límbica de Pennebaker (PILL) y el Inventario de comportamiento de salud (HBI), se utilizaron para evaluar el estrés percibido, ansiedad, depresión, apoyo social, discordia marital, afecto positivo y negativo, los

síntomas somáticos comunes y los comportamientos de salud, respectivamente. La parte 8 consistió en un diagrama corporal con todas las articulaciones principales para estimar la frecuencia del dolor musculoesquelético, en una escala del 1 al 10 según el cuestionario nórdico (escala de EM) y la parte 9 consistió en información demográfica y de antecedentes médicos. Los resultados mostraron que los empleados en riesgo de perder sus trabajos mostraron niveles más altos de estrés percibido, ansiedad, depresión, sentimientos negativos y niveles más bajos de sentimientos positivos en comparación con los empleados que no estaban en riesgo de perder sus trabajos.

Dentro de este marco Chiang, Riquelme y Rivas (2018), con su investigación titulada *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*. La metodología de investigación era de tipo empírico transversal, descriptivo correlacional. El estudio estuvo conformado por 184 trabajadores, quienes estuvieron divididos en conjuntos de trabajos como calle, infante adolescente, adulto mayor, educación inicial y el área administrativa. En los grupos de estudio se encontró un total de 9 profesiones como Asistentes Sociales, Manipuladora de Alimentos, Auxiliar Paramédico, Técnico Educación Parvularia, Educadora de Párvulos, Asistente de Adulto Mayor, Técnico en Administración, Asistente Hospedería y Psicólogos; Se les aplicó un cuestionario de 71 preguntas cerradas, con el objetivo de justificar la relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral que percibían, teniendo como resultados, que el estrés en el conjunto de trabajo que se ubica en los cuadrante baja tensión, baja demanda psicológica, alto control laboral y alto apoyo global. Sin embargo, la Satisfacción laboral

tuvo un promedio general de 3,8 puntos obteniendo un nivel mediano de satisfacción laboral. Las correlaciones concluyeron que a mayor percepción tenga, las variables de Satisfacción laboral y Control sobre el trabajo se logra disminuir el grado de estrés de los trabajadores profesionales. También la dimensión de Apoyo Social Laboral Global incrementó la Satisfacción Laboral, permitiendo disminuir los niveles de estrés.cc.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

En esta perspectiva Bellido (2016), destacó en su estudio de investigación para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública, titulado *Desempeño laboral y estrés percibido en la Micro Red de Salud José Carlos Mariátegui, 2016*. En la mencionada investigación se aplicó la metodología de investigación de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, la muestra poblacional estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos, entre contratados y nombrados, aplicándoles una encuesta con alternativas politómicas, tipo escala de Likert en ambas variables; concluyendo que el desempeño laboral y el estrés percibido tienen relación directa y significativa entre el personal de la Micro Red de Salud José Carlos Mariátegui, (Rho Spearman 0.935); asimismo, una significancia menor de 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis de estudio y rechazó la nula. De igual forma, se determinó que la variable desempeño laboral alcanzó un nivel medio con el 58.3%; a su vez, la variable estrés percibido alcanzó un nivel medio con el 55.8%.

Por otra parte en Lima Metropolitana, Rocha (2017), en su investigación para optar el grado de Psicólogo, con título *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana*, en cuanto a la metodología de investigación se realizó un diseño

descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 personas de ambos sexos, que se encontraban laborando en dos empresas de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó un cuestionario de 55 preguntas relacionadas a las variables y 06 preguntas demográficas; teniendo como resultado en la investigación, que la variable satisfacción laboral puede ser explicada a partir de las variaciones en satisfacción laboral, las dimensiones de personalidad y la inseguridad laboral percibida ( $R^2 = 0,446$ ,  $r = 0,668$ ). Además, se determinó que la adicción laboral, mantiene una relación inversa con las variables satisfacción laboral ( $r = -0,418$ ), y algunas dimensiones de la personalidad tales como agradabilidad ( $r = -0,001$ ), y apertura a la experiencia ( $r = -0,111$ ). Mientras que con la inseguridad laboral percibida ( $r = 0,264$ ), y con las dimensiones de la personalidad como neuroticismo ( $r = 0,433$ ), extraversión ( $r = 0,264$ ), conscientividad ( $r = 0,288$ ), su relación es directa. Por lo tanto, se podría explicar que personas, de la muestra estudiada, que presentaron puntuaciones altas en estas últimas variables, tuvieron mayor probabilidad de desarrollar una adicción laboral.

Es de hacer notar el trabajo realizado por Quispe (2019), quien en su estudio de investigación para optar el Grado de Maestro en Salud Ocupacional, titulado *Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del instituto superior pedagógico de Arequipa, 2019* empleó como metodología de investigación una de tipo prospectivo, transversal observacional según Althman; la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores de Educación Superior Pedagógico entre docentes y administrativos, el cual fue desarrollado en el mes de junio del 2019, aplicando el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS para determinar la presencia de estrés en los trabajadores del

Instituto Superior Pedagógico; además para identificar los factores psicosociales asociados al estrés, se aplicó el cuestionario Suceso Ista; los resultados de la investigación demuestra que el 52,86% de trabajadores presentaron nivel de estrés medio y el 47,14% nivel estrés bajo, el 61,11% de trabajadores menores de 50 años presentaron nivel medio de estrés, el 53,66% de mujeres mostraron tener nivel medio de estrés; el 61,36% de casados tienen nivel medio de estrés, el 55% que tenían más de 2 hijos presentaban un nivel medio de estrés, el 56,86 % de contratado presentaba un nivel medio de estrés; el 69,57% de trabajadores con salario menor a 1600 presentó un nivel medio de estrés; el 55,56% de trabajadores que labora en otra institución mostró un nivel medio de estrés, el 63,16% presentó riesgo psicosocial alto, la dimensión compensaciones muestra 65% de riesgo alto.

Dentro de esta perspectiva Tacca y Tacca (2019), en su investigación titulada *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios* la investigación dentro de un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y transversal, tuvo una muestra conformada por 117 docentes universitarios, nombrados y contratados, entre trabajadores de tiempo completo y trabajadores voluntarios en la investigación, aplicando un cuadernillo de cuestionario, el cual contenía el consentimiento informado, la ficha sociodemográfica, el SUSESO-ISTAS 21, el PSS14 y la ficha con la pregunta sobre la sintomatología; Los resultados indicaron que el estrés percibido se relacionó positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Los datos mostraron que los docentes contratados presentaron mayor nivel de estrés

y que los principales síntomas experimentados eran el cansancio, insomnio, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. No se encontraron diferencias relevantes en cuanto a la edad y sexo.

De allí, pues Ugaz Molleda (2019), trabajó en su investigación titulada “Estrés y satisfacción laboral en operadores de un Call Center. Ate, 2018”. En cuanto a su metodología de investigación era de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por los trabajadores del call center, con un total de 19 colaboradores, aplicando el criterio que los encuestados debían haber tenido la condición de trabajadores del área de call center y siendo más precisos, haber sido teleoperadores; Se les aplicó un cuestionario online autoadministrable. Los resultados de la correlación de Pearson evidenciaron que el estrés laboral sí se relaciona de forma negativa sobre la satisfacción laboral ( $r = -.486$ ). Pero son dos componentes del estrés los que tienen correlación significativa con la satisfacción laboral. Estos son el estrés propio del Clima Organizacional y la falta de cohesión de grupos, el primero con un índice de correlación de  $-.456$  y el segundo con  $-.598$ .

## **2.2 Bases teóricas**

Existen varios conceptos sobre la inseguridad laboral y estrés laboral, por tal motivo se resaltan las que han considerado más relevantes para esta investigación.

### **2.2.1. Inseguridad laboral**

Resulta claro que hoy en día no existe una definición exacta de inseguridad laboral compartida por diferentes autores. Sin embargo, en la literatura de salud ocupacional, existe un cierto consenso en torno al concepto de que la inseguridad es un fenómeno anticipatorio y de carácter involuntario. Siendo la inseguridad definida como una

amenaza a la continuidad ocupacional de las condiciones en las que se desarrolla el proceso de la actividad del puesto laboral (Salas, 2018; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Piccoli, Reisel, & Witte, 2019, Gallie, Felstead, Green & Inanc, 2017; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002).

Además, el efecto de la literatura sobre la inseguridad menciona al menos tres planos afines como: las dimensiones, el dominio y los estudios de la inseguridad (Salas, 2018).

Con referencias a las dimensiones son las diferentes perspectivas sobre el constructo de la inseguridad: los cuales se califican como incertidumbre, amenaza e impotencia. En cambio, el dominio muestra el aspecto determinado del oficio o del puesto laboral que se encuentra en riesgo de desmejorar o desaparecer, el cual se refiere a la continuación laboral y a las circunstancias en la que desempeñan sus funciones en su centro de trabajo y el riesgo de hallar un nuevo empleo en caso de perder este, etc. (Salas, 2018).

### **2.2.1.1. Dimensiones**

2.2.1.1.1. *La Incertidumbre:* El riesgo de perder su empleo, incrementa en el trabajador la incertidumbre con respecto a las consecuencias que desencadenaría la pérdida de su empleo en su vida, el cual implica su propia salud y bienestar, y el de su entorno. De igual forma sucede cuando se produce acontecimientos perjudiciales relacionados con el trabajo como un salario bajo o la obligación de trabajar en un horario que no puede conciliar con las obligaciones de su vida personal y familiar. Al respecto Bussing (1999), describe la incertidumbre como compuesta de tres fases: 1) la incertidumbre general sobre si el evento de desempleo que ocurrirá, 2) la

incertidumbre respecto al tiempo, es decir, sobre cuándo ocurrirá, y 3) la incertidumbre de los resultados del evento que parece referirse a la incertidumbre sobre las consecuencias que arrastraría el evento al que está referida la inseguridad. La inseguridad es producida cuando el trabajador no dispone siquiera de elementos para valorar la magnitud de dicho riesgo creando un estado de *incertidumbre irreductible* o no cuantificable considerándose inseguridad. Sin embargo, hasta donde se tiene constancia, no se ha estudiado la última forma. Por último, para Silla (2007) la incertidumbre y la ambigüedad puedan tener efectos contrarios a aquellos con los que habitualmente es asociado con la incertidumbre, el no conocer la intención final de la continuidad de los eventos, puede acrecentar la expectativa y el bienestar mental del individuo.

2.2.1.1.2. *La Amenaza:* Supone la posible pérdida. Para Greenhalgh y Rosenblatt (1984) la definición de inseguridad laboral es explícitamente *multifacética* y su definición incluye cuatro elementos esenciales que emergieron de las entrevistas que llevaron a cabo: "El primer elemento es la continuidad deseada, el segundo elemento es la amenaza, el tercer elemento implica características de trabajo en riesgo, el cuarto elemento es la impotencia"(p. 438). El precio de perder un empleo es equiparable a la importancia o severidad de la amenaza. Dicho valor es mayor para aquellos trabajadores que tienen pocas posibilidades de encontrar otro trabajo alternativo o dependen en gran medida del salario que obtienen por su trabajo para sobrevivir (Green, 2011). Por su parte Klandermans, Hesselink y Vuuren (2010) proponen un modelo en el que la inseguridad es el producto de la dimensión

probabilística y la dimensión de severidad que da cuenta de la fuerza o grado de intensidad de la amenaza.

**2.2.1.1.3. La impotencia:** Hace referencia a una ausencia de estrategias al alcance del empleado que le permitan resistirse a la amenaza del despido. En palabras de Greenhalgh y Rosenblatt (2010) dice:

Si un empleado se encuentra con la amenaza, pero tiene el poder de resistirla, entonces no se generará inseguridad laboral. Los empleados tienen poder porque pueden amenazar con demandar al empleador por incumplimiento de contrato o discriminación. Pueden acumular información vital, llevarse a clientes clave y persuadir a su equipo de trabajo para que se mude con ellos a otro empleador. (p.10).

La falta de protección, poca claridad de roles, una cultura organizacional autoritaria, discrecional y poco participativa, con una política de despidos agresiva también habla de impotencia. Stock (2001) refiere que la impotencia es una función que predice un grado de capacidad de resistencia dependiendo del lugar de trabajo y no de una figura con autoridad para actuar, la confianza que genera y de las capacidades de respuesta individuales de cada uno. La formalización matemática de la definición de inseguridad laboral es una de las definiciones más complejas.

**2.2.1.2. Consecuencias de la inseguridad laboral:** De acuerdo al tema la inseguridad profesional o laboral es más que el bienestar y la buena salud del colaborador. Sin embargo, está relacionado con el resultado que se centra en aquellos que se relacionan de forma directa con la salud, para Witte, Pienaar y Cuyper (2016) sobre estudios longitudinales sobre inseguridad percibida encuentra hasta 47 estudios

de estas características que estudian la relación entre las dolencias somáticas se cuenta la salud auto percibida (9 estudios), síntomas psicosomáticos (10), salud cardiovascular (4), absentismo (2), problemas de sueño (2), problemas musculoesqueléticos (1), enfermedades del tracto respiratorio (2) y uso de servicios sanitarios (Witte et al., 2016). La revisión ofreció evidencias sólidas para descartar la causación inversa entre inseguridad percibida y salud en la mayoría de casos que también advertían el riesgo que esta exposición psicosocial como la salud física y mental de la población asalariada (Witte et al., 2016).

*2.2.1.2.1. Salud general.* La salud general y auto percibida se encuentran relacionadas significativamente entre la inseguridad y la salud, No obstante, esto no continuamente es así, ya que a veces no observamos diferencias en la salud del colaborador. Asociando estos hechos a los diferentes contextos del ámbito nacional y cómo esto inquieta a las costumbres propias de los trabajos fijos o temporales (Witte et al., 2016).

*2.2.1.2.2. Salud física.* Entre la inseguridad y salud física. Existen excelentes trabajos que relacionan inseguridad con problemas cardiovasculares. Mostrando que la inseguridad percibida de perder el trabajo depende reservadamente un riesgo mayor de experimentar padecimientos coronarias, encontrando concordancia equivalente que asocia la inseguridad percibida con la enfermedad isquémica, el cual conlleva al consumo de medicamentos contra la hipertensión, los colaboradores ofrecen una interesante explicación de cómo los riesgos psicosociales y las dinámicas precarizadoras a causa de la globalización neoliberal en el universo laboral como fuente trascendental de las dificultades cardiovasculares (Witte et al., 2016).

2.2.1.2.3. *Salud mental.* La salud mental está asociada a diversos estudios en proporción a los peligros psicosociales y la inseguridad laboral; Siendo asociada negativamente la salud mental con la inseguridad siendo más intensa inclusive que la salud física. Los diversos estudios sobre los efectos del desempleo y la inseguridad laboral relacionados a la salud mental, muestran que uno de los factores de mayor riesgo es sufrir síntomas depresivos. Si el colaborador sufre del mencionado síntoma por estar expuesto a la inseguridad, siendo un indicador de riesgo superior al que enfrentan los desempleados. Además, se observa que existía una interacción entre la inseguridad de hallar un trabajo alterno y la inseguridad de perder el empleo que hacía, el cual reduciría notablemente el bienestar mental de aquellos que califican alto en ambos dominios de la inseguridad (Witte et al., 2016).

2.2.1.2.4. *Problemas de sueño.* Las dificultades o perturbaciones de sueño son considerados como indicadores de salud mental con una concordancia variada a diversos desórdenes psiquiátricos; Existen diversas señales de que la inseguridad laboral logra estar asociada con este problema de salud, sin embargo, la evidencia resulta todavía escasa, sobre todo la de tipo prospectivo descubriendo que la inseguridad percibida perturba el sueño y en consecuencia la salud mental (Witte et al., 2016).

**2.2.1.3. Modelo teórico sobre inseguridad:** En referencia a la inseguridad existen diversos niveles que son individuales, posicionales o relacionales y organizacionales; La inseguridad tiene como origen las esferas macroeconómicas y políticas. Siendo la consecuencia de los diversos conflictos de poder entre los intereses políticos, económicos y actores sociales. Siendo procesos situados por debajo, los cuales

afectan la salud de los trabajadores por vías más o menos directas y con mayor o menor intensidad en función a la clase social, edad, sexo y otros factores (Keim, Landis, Pierce y Earnest, 2014). Siendo una dinámica de ida y vuelta, teniendo como resultado la *vuelta completa* del proceso estructural sobre los agentes, afectando el equilibrio de partida. Si se habla de inseguridad como conflicto psicosocial se refiere a una fase del asunto en atención próxima al sujeto. Cabe resaltar, que para poder llevar a cabo una correcta interpretación del fenómeno se tiene en cuenta el lugar de la cadena causal que ocupan los diferentes términos de la inseguridad. En el ámbito de la salud ocupacional y pública, existen diversos esquemas que revelan la forma e incluso grafican las estructuras sociales afines con el oficio y los pasos que a través de éstas impactan en la calidad de vida, la salud los colaboradores. Finalmente, es significativo subrayar que los antecedentes de la inseguridad establecen que la repartición desigual de la inseguridad laboral entre la población trabajadora. En general los trabajos sobre inseguridad tienden a centrarse en los antecedentes. Y es por ello que en los últimos años ha aparecido una revisión y un meta-análisis centrados en los antecedentes de la inseguridad. Los mencionados trabajos emanan del ámbito de management y la psicología organizacional. Para Keim et al. (2014) quien llevo a cabo un meta-análisis de corte psicológico ajustado en los antecedentes de la inseguridad percibida. En marco teórico pivota en torno a los elementos del acuerdo psicológico entre el empleado y el empleador. Los antecedentes que aumentan la inseguridad subraya el locus de control exterior, la ambigüedad y el conflicto de rol en la organización, la información incompleta con la organización, ser joven, convenios transitorios y un quehacer de *cuello azul*. Los factores de riesgo con la inseguridad son

moderadas según esta autora por el nivel de desempleo y su progresión en el mercado laboral donde el colaborador asiste a ofrecer su trabajo (Keim et al., 2014). Sin embargo, Piccoli et al. (2019) lleva a cabo una atractiva exploración del concepto de *job insecurity* y sus extensiones, la forma de evaluar, los mecanismos de actuación y los elementos que la anteponen e intervienen como reguladores en los efectos sobre el trabajador.

### **2.2.2. Estrés laboral**

El estrés laboral es un fenómeno que cada vez está más presente en la colectividad, considerándose uno de las problemáticas más notables en el ámbito profesional. Spielberger (1994) menciona que el estrés laboral es una condición laboral que perturba de manera desfavorable el bienestar psicológico de un trabajador, midiendo a través de la severidad de estrés y la continuidad con el cual se demuestra. Para Leka, Griffiths y Cox (2004) el estrés laboral percibido se reflexiona como una reacción y percepción de sobrecarga emocional que tiene el personaje ante la exigencia y la presión en el medio laboral, los cuales no concuerdan a sus sapiencias y capacidades. También, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) especifica que el estrés laboral es la contestación física y emocional a un perjuicio, siendo ocasionado por un desequilibrio entre los requerimientos percibidos, los recursos y las capacidades destacadas por el sujeto para hacer frente a los requerimientos. Hinkle (como se citó en Montoya, 2017) describe que el estrés en una etapa de tensión física o mental siendo el resultado que conlleva a responsabilidades delegadas a los trabajadores de la organización, los mismos que causan inestabilidad. El principio del estrés laboral, son aquellas situaciones de trabajo que no son convenientes y presumen demandas

descomunales para el colaborador, consiguiendo destacar su capacidad de respuesta, por tanto, es una causa de estrés (Floria,2013). Para Lazarus y Folkman (1986) define el estrés como interrelaciones que se forjan entre los individuos con el medio que les rodea. El estrés se presenta cuando el individuo pierde la capacidad de sobrellevar las cargas diarias poniendo en peligro su progreso personal. Siendo un elemento particular del trabajo, debido a la capacidad progresiva ya que se encuentra asociado a niveles de productividad, salud y relaciones personales (Naval, Rivera, Zaira, & Valero, 2016).

**2.2.2.1. Tipos:** Miranda (2018) identifica dos tipos de estrés laboral, las cuales se presentan dependiendo del carácter del empleador, ya que las respuestas ante situaciones estresantes son incomparables entre las personas.

*2.2.2.1.1. Estrés laboral episódico:* refiere a aquel que acontece de carácter transitoria y no se dilata por mucho tiempo, es decir; la sintomatología se desvanece después que se origine el entorno estresante (Miranda, 2018).

*2.2.2.1.2. Estrés laboral crónico:* se presenta cuando el individuo es sometido tenazmente en circunstancias estresantes, como ambientes laborales inadecuados, exceso de responsabilidades y disposiciones muy significativas en su ambiente laboral (Miranda, 2018). Sin embargo, Rodríguez (2004) señala que el estrés se presenta de dos maneras diferentes:

- *Estrés Positivo o Eustrés* Se caracteriza por presentar la cantidad necesaria de estrés que produce el cuerpo humano para lograr el rendimiento físico y mental necesario permitiéndonos ser productivos y creativos. Esto va unido al instinto de supervivencia y el deseo de trabajo.

- *Estrés negativo o Distrés.* Este tipo de estrés causa un exceso de trabajo no beneficioso, lo cual libera una inestabilidad psicofisiológica creando una reducción productiva del sujeto, el cual conlleva a la aparición de enfermedades psicosomáticas y de envejecimiento acelerado.

**2.2.2.2. Consecuencias del estrés laboral:** Cada individuo se ve afectado por el estrés de diferentes maneras. Esto suele deberse a la inmensa carga de trabajo y pérdida de valor profesional, como ansiedad, baja autoestima, pérdida del autocontrol, irritabilidad, fatiga, desgaste físico y emocional, confusión, fatiga y pérdida de buenos resultados, control de situación específico de la tarea (Forbes, 2011). Primero, el estrés en el trabajo se considera un precursor del agotamiento. Cuanto más se acumulan las cargas en un individuo, más se reflejan en este síndrome las consecuencias del burnout, pero se pueden resumir de la siguiente manera: trabajo de poca calidad, pasividad, accidentes, negativismo, desmotivación, indiferencia, descenso del rendimiento, muchos errores, baja productividad, indecisión, insatisfacción laboral, consumo abusivo del alcohol, ausentismo (Forbes, 2011).

Todas estas situaciones generan desviaciones durante la integración en el mundo laboral que repercutirán profundamente en el desarrollo personal y profesional de cada uno. Por otro lado, un entorno demasiado exigente influye de tal manera que los empresarios se preocupan por lo que consideran más práctico y útil para lograr todas las metas y objetivos a su favor (Parra-Tapia, Perales-Ortiz, Quezada & Torres-Pereda, 2019). En las esperanzas e intereses del empleador, excepto por el éxito y la reputación social; Es decir, pueden dejar de lado sus motivaciones personales.

### **2.2.2.3. Modelo teórico sobre estrés laboral**

2.2.2.3.1. *Teoría de Apreciación Cognitiva de Lazarus y Folkman (1986)*. Con esta teoría, dicen que las causas del estrés surgen cuando el individuo interactúa con el entorno. En otras palabras, el estrés en sí mismo no ocurre en un contexto posible, sino que depende en gran medida del tipo de situación que ocurre en un contexto dado y de la respuesta del individuo a ella. Por otro lado, en situaciones en las que las personas se ven amenazadas o se enfrentan a un desafío, existe una variedad de situaciones en las que puede surgir estrés, como la pérdida. En tales situaciones, el cuerpo reacciona y surge el estrés.

2.2.2.3.2. *Teoría de Hans Selye* La teoría de Hans Selye (como se citó en Montoya, 2017) El estrés se denomina "una serie de síntomas denominados síndrome de adaptación general (SGA)" (p.31). Tiene tres fases. La primera etapa, llamada *etapa de alarma*, involucra la respuesta del cuerpo a los estímulos externos (lucha o huida). La segunda etapa, llamada *resistencia*, permite que el cuerpo se adapte a situaciones estresantes y los síntomas de la primera etapa desaparecen. Y finalmente, está el *tiempo de inactividad* donde todas las defensas que intentas usar fallan, provocando que los primeros síntomas reaparezcan y te confundan.

2.2.2.3.3. *Modelo de Estrés Laboral de Charles* (como se citó en Spielberger, 1994). Para este modelo, Spielberger define esto como una percepción de que los trabajadores se encuentran en una situación difícil. Sugiriendo la existencia cuatro dimensiones: a) Presión laboral debido a las horas extraordinarias, los frecuentes cambios de trabajo, las grandes responsabilidades y la velocidad del trabajo. b) Falta de apoyo social: esto puede verse como una falta de apoyo del jefe, la ausencia de

compañeros o una disminución de la motivación en el trabajo. c) Factores organizativos: actitudes negativas hacia la institución, mala toma de decisiones, mala gestión de conflictos y ruido excesivo en el lugar de trabajo. d) Falta de desempeño laboral, incluidos ascensos falsos, falta de conciencia vocacional, salario desproporcionado y pocas oportunidades de mejora (*Spielberger, 1994*).

## **2.3 Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- El grado de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, es alto.
- El nivel de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, es alto.

## **Capítulo III: Materiales y métodos**

### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, debido a que se determinó el grado de relación entre dos o más variables, en este caso, la inseguridad laboral y el estrés percibido (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Por lo que el objetivo de la presente investigación era determinar si existe relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.

### **3.2. Diseño de la investigación**

Corresponde a un diseño no experimental, pues no se pretendió la manipulación de las variables, sino observarlas en su entorno natural; por otra parte, corresponde a un corte transversal puesto que la recolección de datos era en un sólo momento en la línea del tiempo (Hernández et al., 2014).

### **3.3. Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

Se consideró como población a todos los trabajadores dependientes peruanos de los sectores públicos y privados de ambos sexos. La unidad de análisis era cada uno de los trabajadores dependientes.

#### **3.3.2. Muestra**

Se trabajó con una muestra de 256 trabajadores dependientes, la muestra fue no probabilístico por conveniencia de acuerdo al número de participantes que desearon responder el cuestionario, el cual estuvo dirigido a trabajadores dependientes del sector público y privado.

### 3.4. Operacionalización de variable

Tabla 1.  
*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Definición operacional
Inseguridad laboral percibida	Inseguridad Laboral.	Miedo a perder el trabajo	1. Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo.	Contiene 4 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Con una escala de tipo Likert de 5 puntos en la cual los evaluados responden a cada ítem según las siguientes opciones de respuestas 1 = Completamente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Completamente de acuerdo
		Miedo a su futuro laboral	2. Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.	
		Análisis de la situación	3. Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo.	
		Seguridad del Trabajador	4. Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo.	
Estrés laboral percibida	Autoeficacia y control de las situaciones amenazantes.	Resolución de conflictos	4. ¿Resolviste de manera exitosa las dificultades en tu entorno laboral?	Contiene 14 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Con una escala de tipo Likert de 5 puntos en la cual los evaluados responden a cada ítem según las siguientes opciones de respuestas  0 = Nunca 1 = Casi Nunca 2 = De Vez en Cuando 3 = Frecuentemente 4 = Casi Siempre
		Cambios importantes	5. ¿Sentiste que enfrentaste exitosamente los cambios importantes que estaban ocurriendo en tu vida?	
		Capacidad de manejo	6. ¿Confiaste en tu capacidad para manejar los problemas del entorno laboral?	
		Resultados favorables	7. ¿Sentiste que las cosas te estaban resultando como tu querías?	
		Control de emociones	9. ¿Has podido controlar los hechos desagradables de tu vida?	
		Manejo del tiempo	13. ¿Has sido capaz de manejar tu tiempo según tus propias necesidades?	
	Percepción de desamparo o pérdida de control y sus consecuencias.	Malestar inesperado	1. ¿Te has sentido molesto a causa de alguna situación inesperada?	
		Incapacidad para el manejo de emociones	2. ¿Te has sentido incapaz de controlar hechos importantes de tu vida?	
		Desamparo	3. ¿Te has sentido continuamente tenso?	
		Frustración	8. ¿Encontraste que no podías resolver todas las situaciones que tenías que enfrentar?	
		Pérdida de control	10. ¿Sentiste que estabas colapsado con las situaciones que te ocurrieron?	
		Sensación de molestia	11. ¿Te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de control?	
		Pendientes por resolver	12. ¿Te has encontrado pensando en las situaciones que tienes que resolver?	
		Acumulación de problemas	14. ¿Sentiste que los problemas se te habían acumulado?	

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para la recolección de datos corresponde a la encuesta, y los instrumentos de medición era de tipo documental; la recolección de datos se dio en el último semestre del 2020, mediante la plataforma del formulario de Google Forms por la coyuntura que se vive por la pandemia COVID-19 en el Perú.

**3.5.1. Inseguridad laboral:** Elaborado por De Witte (2000), y conformado por cuatro ítems, que evalúan cómo percibe el individuo una posible situación en la que pueda perder el propio trabajo. Mantiene opciones de respuesta de escala tipo Likert, que va desde 1 = Completamente en desacuerdo a 5=Completamente de acuerdo. Este instrumento es considerado unidimensional, Cuenta con una adaptación en población peruana realizada por Mamani et al. (2020), quien demostró una validez basada en el contenido a través del coeficiente V de Aiken, con valores  $> .70$  para los cuatro ítems. Los valores de asimetría y curtosis fueron de 24.3. Además, el Análisis Factorial Exploratorio se justifica con un KMO (.780) y un Bartlett (654.235;  $gl = 6$ ;  $p < .001$ ). Como resultado todos los ítems se condensaron en un sólo factor. Finalmente, los valores ( $\lambda$ ) para el modelo unidimensional fueron significativas (ítem 1 = 0,85; ítem 2 = 0,90; ítem 3 = 0,84; ítem 4 = - 0,40). En suma, la escala de Inseguridad Laboral Percibida (LABOR-PE-COVID-19) es una escala valida, clara y representativa.

**3.5.2. Estrés laboral:** La Escala de Percepción Global de Estrés, EPGE (Cohen et al., 1983), adaptada y traducida al español por Tapia et al. (2007), estuvo conformada por 14 ítems, que se calificaron en una escala tipo Likert (0 al 4); la aplicación del instrumento tuvo una duración de 15 minutos aproximadamente. La escala midió el estrés en dos niveles, siendo el nivel bajo representando por los ítems positivos: 4, 5,

6, 7, 9, 13; representando autoeficacia y control de las situaciones amenazantes, y el nivel alto representado por los ítems negativos: 1, 2, 3, 8, 10, 11, 12, 14; representando percepción de desamparo o pérdida de control y sus consecuencias, previo a la suma de los 14 ítems, se realizó la reversión de los puntajes de los ítems positivos (0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0). Las propiedades psicométricas originales, indicaron que existe validez de contenido, ya que los reactivos de la Escala de Percepción Global de Estrés, EPGE evaluaban la variable estrés; asimismo, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.79, mostrando alta confiabilidad; además, como resultado del análisis factorial exploratorio, obtuvieron la prueba de adecuación muestral  $KMO=0,96$  y el test de esfericidad de Bartlett ( $\chi^2= 11424.454$ ;  $p < 0,001$ ).

### **3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Luego de haber obtenido la autorización por parte de la institución involucrada, se procedió a la recolección de datos, posteriormente, se calificaron las pruebas y pasaron los puntajes en una matriz de datos en Excel.

El análisis de datos se realizó mediante el software SPSS versión 25.0. Los resultados de la estadística descriptiva se presentaron en tablas de frecuencia y porcentajes. Para el análisis de inferencia, se utilizó estadísticos no paramétricos como el Rho de Spearman, y para el análisis de regresión se recurrió al modelo lineal simple. Se trabajó con un nivel de significancia del 5%.

## Capítulo IV. Resultados y Discusión

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis sociodemográfico

Según la tabla 2, se evidencia que el 50% de los encuestados son del género masculino y el otro 50% son del género femenino. Respecto a la edad se observa que 65.2% de encuestados tiene entre 20 a 30 años en comparación a un 3.5% que tiene hasta más de 51 años de edad; así mismo, se evidencia que el 61.3% de los participantes laboran en el sector privado, mientras que el 38.7 labora en el sector público. Por otro lado, el 50.8% residen en la sierra a diferencia del 14.1 que tiene como lugar de residencia la selva. Respecto a los años que laboran, el 54.3% labora entre 1 a 5 años y el 8.6% labora más de 10 años. Finalmente se observó que el 21.9% trabaja en entidades financieras mientras que el 0,4% trabaja en el rubro textil.

Tabla 2

*Características sociodemográficas de los participantes.*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	128	50
	Femenino	128	50
Edad	De 20 a 30 años	167	65.2
	De 31 a 40 años	63	24.6
	De 41 a 50 años	17	6.6
	51 a más	9	3.5
Sector Laboral	Publico	99	38.7
	Privado	157	61.3
Lugar de residencia	Costa	90	35.2
	Sierra	130	50.8
	Selva	36	14.1
Años laborando	Hasta 11 meses	62	24.2
	Entre 1 a 5 años	139	54.3
	Entre 5 a 10 años	33	12.9
	Más de 10 años	22	8.6
Rubro en que el que trabaja	Salud	34	13.3
	Educación	40	15.6
	Textil	1	0,4
	Transporte	23	9
	Comercial	42	16.4
	Entidades Financieras	56	21.9
	Instituciones Gubernamentales	28	10.9
	Telecomunicaciones	11	4.3
	Construcción	12	4.7
	Sector minero	4	1.6
	Otros	5	2

#### 4.1.2. Análisis descriptivo

Según la tabla 3, se evidenció que en los resultados de la presente investigación, la cual tuvo como objetivo principal determinar si existía relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020., se tuvo como resultado que sí existe una relación significativa de  $r = .326$  entre el estrés percibido y la inseguridad laboral en estos tiempos de COVID-19 de los encuestados., para lo cual aplicamos un análisis de correlación, donde se halló una probabilidad de error del 0,00 ( $p < 0.05$ ).

Tabla 3.

*Relación entre inseguridad laboral y estrés percibido.*

	Estrés percibido	Inseguridad laboral
Estrés percibido	1,000	
Inseguridad laboral	,326**	1,000

Según la tabla 4, se observa que el 38.7% de los encuestados percibe un estrés moderado, mientras que el 25.8% percibe un estrés alto. Finalmente, se revela que el 39.5% de los participantes percibe una inseguridad laboral moderada, mientras que el 26.2% percibe que la inseguridad es alta.

Tabla 4.

*Niveles de estrés e inseguridad laboral según la percepción de encuestados.*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Estrés percibido	Bajo	91	35.5
	Moderado	99	38.7
	Alto	66	25.8
Inseguridad laboral	Bajo	88	34.4
	Moderado	101	39.5
	Alto	67	26.2

### 4.1.3. Análisis de correlación

Como se muestra en la tabla 5, presenta los resultados del análisis de correlación, donde se halló que con una probabilidad de error del 0,00 ( $p < 0.05$ ), existe correlación significativa entre el estrés percibido y la inseguridad laboral. ( $r = .326$ ;  $p < .01$ ).

Tabla 5

*Correlación entre inseguridad laboral y estrés percibido.*

	Estrés percibido	Inseguridad laboral
Estrés percibido	1,000	
Inseguridad laboral	,326**	1,000

### 4.1.4. Análisis de regresión

Los resultados del análisis de regresión lineal, muestran un ajuste adecuado del modelo (Prueba F = 30,198,  $p < .001$ ), donde la inseguridad laboral ( $\beta = .326$ ,  $p < .01$ ) es una variable que predice significativamente el estrés percibido ( $R^2 = .326$ ). Asimismo, los valores t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora es altamente significativa ( $p < .01$ ).

Tabla 6

*Inseguridad laboral como predictor del estrés percibido.*

Predictores	B	EE	$\beta$	t	p
(Constante)	21,167	1,762		12,010	.000
Inseguridad laboral	,810	,147	,326	5.495	.000

Nota: Variable dependiente = Estrés percibido (Prueba F = 30,198,  $p < .001$ ;  $R^2 = .326$ ), B = Coeficiente no estandarizado, EE = Error estándar,  $\beta$  = Coeficiente de regresión estandarizado.

## 4.2. Discusión de los resultados

McDonald (2020), refiere que desde el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud reconoció al SARS-CoV-2 como pandemia COVID-19 por la rápida propagación a nivel mundial, el cual no sólo afectó la salud integral de la población

mundial, sino también su ámbito laboral y económico (Mejia et al., 2020). En tal sentido Perú no es ajeno a esta crisis epidemiológica, la cual viene golpeado la salud y los bolsillos de miles de trabajadores peruanos, siendo los más vulnerable los trabajadores del ámbito informal, quienes vienen experimentando niveles significativos de inseguridad laboral (Bohoslavsky & Rulli, 2020).

La presente investigación tuvo el objetivo determinar si existía relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes. Al respecto, Sabastizagal-Vela, Astete-Cornejo y Benavides (2020) exponían sobre las deficiencias laborales en el contexto de trabajo, salud y seguridad que perciben los trabajadores peruanos. Indispensablemente, la trascendental manifestación de la presente investigación, tuvo que ver con la inseguridad laboral percibida como factor determinante para la aparición de estrés percibido en trabajadores dependientes peruanos, pues según el análisis de correlación, existe correlación significativa entre el estrés percibido y la inseguridad laboral. ( $r = .326$ ;  $p < .01$ ), de la misma forma en el análisis de regresión lineal la inseguridad laboral ( $\beta = .326$ ,  $p < .01$ ) es una variable que predice significativamente el estrés percibido ( $R^2 = .326$ ).

Con estos resultados se confirma lo señalado por la OIT (2016), la cual desde hace algunos años viene informando sobre la creciente escasez de puestos de trabajo e inseguridad laboral, siendo una de las principales causas de estrés en la población laboralmente activos. De igual forma, en una investigación realizada en España por Sora, Caballer y Peiró (2014), concluyen que, la inseguridad laboral se ha convertido en el principio de estrés para muchos trabajadores en época de crisis económica,

demostrando que esta variable es uno de las más perjudiciales para la población laboralmente activo. Finalmente, el Centro para el control y la prevención de Enfermedades Respiratorias (NCIRD, 2020), refiere que en actualidad la modalidad de trabajo de muchas colaboradores dependientes ha cambiado, generando mucha preocupación, por el riesgo de exposición al virus dentro o fuera de su centro de trabajo, perder su empleo, cambios en sus funciones laborales, aprendizaje de nuevas herramientas de tecnológicas de comunicación y a la par tener que atender sus necesidades personales, familiares y educativas.

Frente a esta formulación una explicación teórica acerca de los hallazgos, surge al reconocer como refiere Peraza (2020) que la inseguridad laboral y el temor a la pérdida del trabajo son factores estresantes en la literatura científica, más fuertes incluso que la sobrecarga laboral. Esto guarda relación al descubrir que el trabajo da sentido a la vida de muchos individuos. Al respecto Céspedes y Martínez (2016), expresan que la idea de no poder trabajar puede generar una sensación de fracaso personal, que a su vez puede ocasionar cambios en las emociones, carácter y personalidad del individuo. En efecto, Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid (2013), enuncian que 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. siendo un factor para la disminución del rendimiento laboral (Valencia & Avendaño, 2014).

## Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones que pueden extraerse de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación:

- **Primero:** a un nivel de significancia del 5%, la inseguridad laboral percibida demostró que es un factor que determina el nivel de estrés percibido en trabajadores peruanos dependientes, mientras se desarrolla la emergencia sanitaria a causa de la COVID-19. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación. Además, esto tiene repercusiones en la salud mental de los trabajadores dependientes, pues los niveles de estrés pueden afectar su desempeño laboral.
- **Segundo:** el nivel predominante de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 es moderado. Esto está dentro de lo esperado, pues al contar aún con un vínculo laboral, el temor o inseguridad es una amenaza relativa para la seguridad, sobre todo financiera.
- **Tercero:** el nivel predominante de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 también es moderado. Esto tiene posibles implicancias a nivel de repercusiones en la salud mental de los trabajadores dependientes. Si bien el estrés percibido aun no es alto, el tiempo que se mantenga en esta situación puede determinar la aparición de Burnout, que es una fase crónica de estrés.

## 5.2. Recomendación

De acuerdo con la teoría estudiada y los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, se presentan algunas recomendaciones.

- **Primero:** Para futuras investigaciones, replicar el estudio para comprobar la fiabilidad de los resultados. También, sería necesario realizar una investigación post primera y segunda ola, para determinar el nivel de afectación o recuperación de los trabajadores dependientes.
- **Segundo:** El área de gestión de potencial humano de las organizaciones públicas y privadas involucradas en el proceso de investigación, se les recomienda que deben implementar acciones para mitigar la inseguridad laboral de sus colaboradores implementando programas de intervención, ofreciendo orientación laboral y capacitación en el puesto, involucrando al individuo en actividades de identificación organizacional, la cual les permitirá fortalecer la seguridad de los colaboradores; previniendo de esta manera la deserción por el incremento de la inseguridad laboral en el potencial humano de la organizaciones.
- **Tercero:** Las instituciones involucradas, deben desarrollar estrategias para el manejo del estrés, ya que esto puede afectar su productividad laboral. Por otra parte, activar mecanismos de salud ocupacional a cargo del área de gestión de recursos humanos para brindar soporte emocional durante la emergencia sanitaria, con esto, se podría prevenir condiciones de riesgo que pudieran ocasionar trastornos psicológicos en los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Enseñanza e Investigación en psicología grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una Exploración Cualitativa. *Redalyc*, 14(1), 105–118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Arce, D. (12 de marzo de 2020). *Impacto económico del coronavirus ya se siente en las regiones*. Obtenido de Perucámaras (Cámaras nacional de comercio, producción y turismo y servicios): <https://web.archive.org/web/20200411122422/https://www.perucamaras.org.pe/nt372.html>
- Bellido, L. (2016). *Desempeño laboral y estrés percibido en la Micro Red de Salud José Carlos Mariátegui, 2016 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11198?show=full>
- Bohoslavsky, J., & Rulli, M. (2020). Covid-19, international financial institutions and the continuity of androcentric policies in Latin America. *Revista Estudios Feministas*, 28(2), 1-16. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n273510>
- Bussing, A. (1999). Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219–242. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/135943299398339>

Centro para el control y la prevención de Enfermedades Respiratorias. (23 de diciembre de 2020). *Empleados: cómo manejar el estrés laboral y aumentar la resiliencia durante la pandemia del COVID-19*. Obtenido de CDC: <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>

Céspedes , G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Scielo*, 1(22), 1-46. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100001&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100001&script=sci_abstract)

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (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. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *Enfermedades Laborales : cómo afectan el entorno organizacional (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)

Cohen , S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). Una medida global de estrés percibido. *Revista de salud y comportamiento social*, 385-396.

De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. En R. Bouwen, H. De Witte, & T. Tailieu, *Van*

*groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou.* (págs. 325-350). Holanda: Garant. Obtenido de <https://lirias.kuleuven.be/1962975>

Félix, F., & Egúsquiza, B. (8 de junio de 2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos.* Obtenido de Actualidad Laboral: <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Floria, P. (2013). *Control del estrés laboral.* FC Editorial: España.

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, 1(160), 1–4. Obtenido de [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)

Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Employment and Society*, 31(1), 36–53. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>

Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265–276. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.00>

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. Obtenido de <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. Obtenido de <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jiménez, A., & Cubillos, R. (2010). Estrés Percibido y Satisfacción Laboral después del Terremoto Ocurrido el 27 de Febrero de 2010 en la Zona Centro-Sur de Chile. *Redalyc*, 28(2), 187–192. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/785/78516731007.pdf>

Keim, A., Landis, R., Pierce, C., & Earnest, D. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/a0036743>

Klandermans, B., Hesselink, J., & Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0143831X09358362>

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. . España: Ediciones, Martínez Roca.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo, y representantes sindicales*. Suiza: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

Mamani-Benito, O., Apaza, E., Carranza, R., Rodriguez-Alarcon, F., & Mejía, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *SciELO*, 29(3), 177-256. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n3/1132-6255-medtra-29-03-184.pdf>

McDonald, C. (2020). *Epidemiology of Work Related Diseases*. EEUU: Second Edition. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/9780470695005.ch14>

Mejia, C., Rodriguez-Alarcon, F., Garay-Rios, L., Enrique-Anco, M., Moreno, A., Huaytan-Rojas, K., . . . Curioso, W. (2020). Percepción de miedo o exageración que transmiten los medios de comunicación en la población peruana durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 39(2). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002)

Merino, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *Revista IUS*, 8(33), 59–76.

Obtenido

de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472014000100004&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004&lng=es)

Miranda, B. (2018). Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del Hospital Dr. Domingo Luciani (Tesis de especialidad). Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>

Montoya, E. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower Lince, Lima 2017 (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8532>

Nava, C., Rivera, L., Zaira, C., & Valero, V. (2016). Relación Entre Estrés Laboral Y Estrés Cotidiano. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(2), 1-11. Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/56349>

Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of Job Insecurity on the Psychological and Physical Health of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015(1), 1–9. Obtenido de <https://doi.org/10.1155/2015/673623>

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: SafeDay.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (8 de abril de 2020b). *Pandemia del COVID-19: OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en América Latina y el*

Caribe. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_741222/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang--es/index.htm)

Palomino, R. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima institucional en las instituciones educativas públicas-UGEL 01–Lurín–Lima–2018 (Tesis de maestría)*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11350/Palomin o\\_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11350/Palomin_o_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Parra-Tapia, E., Perales-Ortiz, G., Quezada, A., & Torres-Pereda, P. (2019). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Salud Pública de México*, 61(5), 657-669. Obtenido de <https://scielosp.org/pdf/spm/2019.v61n5/657-669/es>

Peraza, C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *SciELO*, 18(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000300507](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507)

Piccoli, B., Reisel, W., & De Witte, H. (2019). Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect? . *Journal of Career Development*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>

Pizarro, M. (18 de marzo de 2020). *En Puno existe preocupación por el impacto negativo del Covid-19 en el turismo*. Obtenido de Noticias SER.PE:

<https://web.archive.org/web/20200319163706/https://noticiasser.pe/puno/en-puno-existe-preocupacion-por-el-impacto-negativo-del-covid-19-en-el-turismo>

Plataforma Digital Única del Estado Peruano. (24 de junio de 2020). *¿Qué es el aislamiento social obligatorio y la inmovilización social obligatoria?* Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/8789-presidencia-del-consejo-de-ministros-que-es-el-aislamiento-social-obligatorio-y-la-inmovilizacion-social-obligatoria>

Quispe, G. (2019). *Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa 2019 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10257>

Rocha, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/658>

Rodríguez, M. (17 de junio de 2004). *El estrés en el ámbito laboral, el estrés y sus causas*. Obtenido de Jornada Sobre Seguridad y Salud Laboral: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Ryder, G. (27 de marzo de 2020). *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_741222/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang-es/index.htm)

- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. (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. Obtenido de <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, S. (2018). *La inseguridad laboral en la población asalariada de España: Caracterización, distribución y asociación con la salud (Tesis doctoral)*. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl\\_10803\\_665796/ssn1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_665796/ssn1de1.pdf)
- Silla, I. (2007). *Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones factores psicosociales intervinientes*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/50819164\\_Trabajo\\_temporal\\_inseguridad\\_laboral\\_percibida\\_y\\_sus\\_implicaciones\\_Factores\\_psicosociales\\_intervinientes](https://www.researchgate.net/publication/50819164_Trabajo_temporal_inseguridad_laboral_percibida_y_sus_implicaciones_Factores_psicosociales_intervinientes)
- Soldado, R. (2021). *Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59215>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. (2014). La Inseguridad Laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf>

- Spielberger, C. (1994). The Job Stress Survey: Measuring Gender Differences in Occupational Stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(2), 199 - 218. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1995-03735-001>
- Stock, R. (2001). Socio-economic security, justice and the psychology of social relationships. *International Labour Office*(1), 1-79. Obtenido de [https://www.social-protection.org/gimi/ShowResource.action;jsessionid=VNEf5OpeqnBmt\\_IRvV1RF6T6vCjpdedaMYdP1IO\\_wB6-dJPjRCg4!445242879?lang=AR&id=8862](https://www.social-protection.org/gimi/ShowResource.action;jsessionid=VNEf5OpeqnBmt_IRvV1RF6T6vCjpdedaMYdP1IO_wB6-dJPjRCg4!445242879?lang=AR&id=8862)
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. Obtenido de <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tapia, D., Cruz, C., Gallardo, I., & Dasso, M. (2007). Adaptación de la escala de percepción global de estrés (EPGE) en estudiantes adultos de escasos recursos en Santiago, Chile. *Psiquiatría y Salud mental*, 109-119.
- Ugaz, P. (2019). *Estrés y Satisfacción laboral en operadores de un Call Center. Ate, 2018 (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9773/1/2019\\_Talledo-Falla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9773/1/2019_Talledo-Falla.pdf)
- Valencia, L., & Avendaño, 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. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100009>

Villar, P., & Chávez, L. (16 de junio de 2020). *Casi la mitad de puesto en Lima se perdieron y algunos puestos jamás regresarán tras la pandemia*. Obtenido de El comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-coronavirus-peru-casi-la-mitad-de-empleos-en-lima-se-perdieron-y-algunos-puestos-jamas-regresaran-tras-la-pandemia-inei-covid-19-trabajadores-formal-noticia/>

Whitte, H., Pienaar, J., & Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1111/ap.12176>

## ANEXOS

### Anexo A. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLÓGIA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar si existe relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.</p>	<p><b>Variable A</b></p> <p>Inseguridad laboral percibida</p>	<p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Corresponde a un diseño no experimental con corte transversal.</p>
<p><b>problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es el grado de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar el grado de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. El grado de inseguridad laboral percibida ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, es alto.</p>	<p><b>Variable B</b></p> <p>Estrés laboral percibido</p>	<p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>Corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo correlacional.</p>

2. ¿Cuál es el nivel de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020?

2. Determinar el nivel de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.

2. El nivel de estrés percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, es alto.

Anexo B. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CATEGORIA	FUENTE DE INFORMACION	INSTRUMENTO
<b>Variable 01</b> Inseguridad laboral percibida	<b>Unidimensional</b> Inseguridad Laboral.	<b>Indicador 01</b> Miedo a perder el trabajo	1. Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo.	1 = Completamente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Completamente de acuerdo	Trabajadores peruanos dependientes.	El instrumento de Inseguridad laboral percibida fue tomado del estudio desarrollado en EE.UU por De Witte (2000) el cual fue adaptación en población peruana realizada por Mamani-Benito (2020)
		<b>Indicador 02</b> Miedo a su futuro laboral	2. Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.			
		<b>Indicador 03</b> Análisis de la situación	3. Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo.			
		<b>Indicador 04</b> Seguridad del Trabajador	4. Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo.			
<b>Variable 02</b> Inseguridad laboral percibida	<b>Dimensión 01</b> Autoeficacia y control de las situaciones amenazantes.	<b>Indicador 01</b> Resolución de conflictos	4. ¿Resolviste de manera exitosa las dificultades en tu entorno laboral?	0 = Nunca 1 = Casi Nunca 2 = De Vez en Cuando 3 = Frecuentemente 4 = Casi Siempre	Trabajadores peruanos dependientes.	El instrumento de Estrés laboral percibida fue tomado del estudio desarrollado por Cohen et al., (1983), y adaptada y traducida al español por Tapia et al. (2007)
		<b>Indicador 02</b> Cambios importantes	5. ¿Sentiste que enfrentaste exitosamente los cambios importantes que estaban ocurriendo en tu vida?			
		<b>Indicador 03</b> Capacidad de manejo	6. ¿Confiaste en tu capacidad para manejar los problemas del entorno laboral?			

		<b>Indicador 04</b> Resultados favorables	7. ¿Sentiste que las cosas te estaban resultando como tu querías?
		<b>Indicador 05</b> Control de emociones	9. ¿Has podido controlar los hechos desagradables de tu vida?
		<b>Indicador 06</b> Manejo del tiempo	13. ¿Has sido capaz de manejar tu tiempo según tus propias necesidades?
<b>Dimensión 02</b> percepción de desamparo o pérdida de control y sus consecuencias.		<b>Indicador 01</b> Malestar inesperado	1. ¿Te has sentido molesto a causa de alguna situación inesperada?
		<b>Indicador 02</b> Incapacidad para el manejo de emociones	2. ¿Te has sentido incapaz de controlar hechos importantes de tu vida?
		<b>Indicador 03</b> Desamparo	3. ¿Te has sentido continuamente tenso?
		<b>Indicador 04</b> Frustración	8. ¿Encontraste que no podías resolver todas las situaciones que tenías que enfrentar?
		<b>Indicador 05</b> Pérdida de control	10. ¿Sentiste que estabas colapsado con las situaciones que te ocurrieron?

		<b>Indicador 06</b> Sensación de molestia	11. ¿Te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de control?		
		<b>Indicador 07</b> Pendientes por resolver	12. ¿Te has encontrado pensando en las situaciones que tienes que resolver?		
		<b>Indicador 08</b> Acumulación de problemas	14. ¿Sentiste que los problemas se te habían acumulado?		



Anexo D. Cuestionario

CUESTIONARIO DE INSEGURIDAD LABORAL Y ESTRÉS EN TIEMPOS DE COVID-19

Apreciado(a) trabajador(a), a continuación, se le presenta una serie de frases que nos permite conocer cómo percibe y cómo reacciona mientras cumple su rol profesional durante este periodo de emergencia sanitaria a causa del COVID-19. Por favor responda con sinceridad, son 18 preguntas que le tomarán aproximadamente entre 10 minutos, las mismas que, son completamente anónimas.

Al comenzar a desarrollar el cuestionario, declaro mi consentimiento como participante.

¡Muchas gracias por su participación!

**DATOS GENERALES**

**Género:** Masculin  Femenin  Edad:  años

**Sector Laboral:** Públ  Priv

**Lugar de residencia:** C ra  Selva

**Años laborando en la actual empresa:** Hasta 11 ses  Entre  5 años <sup>2</sup>  
Entre 5 a 10 año  Más de 10 s <sup>4</sup>

**Rubro en el que trabaja:** Sa <sup>1</sup> Educa <sup>2</sup> Textil <sup>3</sup> T sporte <sup>4</sup>

Comercial  Entidades Financ <sup>6</sup> Instituciones Gubern tales <sup>7</sup>

Telecomunicacione  Construcc <sup>9</sup> N pro <sup>10</sup>

**ESTRÉS PERCIBIDO - PERCEIVED STRESS SCALE (PSS)**

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

EN LOS ÚLTIMOS MESES:	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Frecuente mente	Casi siempre
¿Te has sentido molesto a causa de alguna situación inesperada?					
¿Te has sentido incapaz de controlar hechos importantes de tu vida?					

¿Te has sentido continuamente tenso?					
¿Resolviste de manera exitosa las dificultades en tu entorno laboral?					
¿Sentiste que enfrentaste exitosamente los cambios importantes que estaban ocurriendo en tu vida?					
¿Confiaste en tu capacidad para manejar los problemas del entorno laboral?					
¿Sentiste que las cosas te estaban resultando como tu querías?					
¿Encontraste que no podías resolver todas las situaciones que tenías que enfrentar?					
¿Has podido controlar los hechos desagradables de tu vida?					
¿Sentiste que estabas colapsado con las situaciones que te ocurrieron?					
¿Te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de control?					
¿Te has encontrado pensando en las situaciones que tienes que resolver?					
¿Has sido capaz de manejar tu tiempo según tus propias necesidades?					
¿Sentiste que los problemas se te habían acumulado?					

### ESCALA DE INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

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

EN LOS ÚLTIMOS MESES Y A CONSECUENCIA DEL IMPACTO DEL COVID-19...	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Existen posibilidades de que pronto pierda mi puesto laboral					
Me siento inseguro sobre el futuro de mi puesto laboral					
Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo					
Estoy seguro de poder mantenerme en mi puesto laboral					