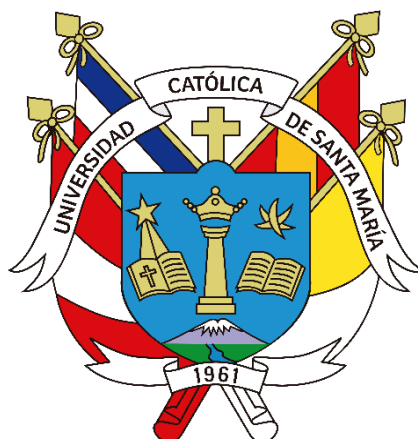


Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



REPERCUSIÓN DEL MIEDO AL COVID 19 EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA AVÍCOLA - AREQUIPA 2021

Tesis presentada por la Bachiller:
Vizcarra Chocano, María Del Pilar
para optar el Grado Académico de:
**Maestro en Salud Ocupacional y del Medio
Ambiente**

Asesor:

Dra. Cuya Zevallos, Carla Madeleine Graciela

Arequipa- Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 27 de Junio del 2023

Dictamen: 004645-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 004645, presentado por:

2020002942 - VIZCARRA CHOCANO MARIA DEL PILAR

Titulado:

**REPERCUSIÓN DEL MIEDO AL COVID 19 EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
UNA AVÍCOLA - AREQUIPA 2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**21457019 - ANCHANTE HERNANDEZ ELVA ELVIRA
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO
DICTAMINADOR**

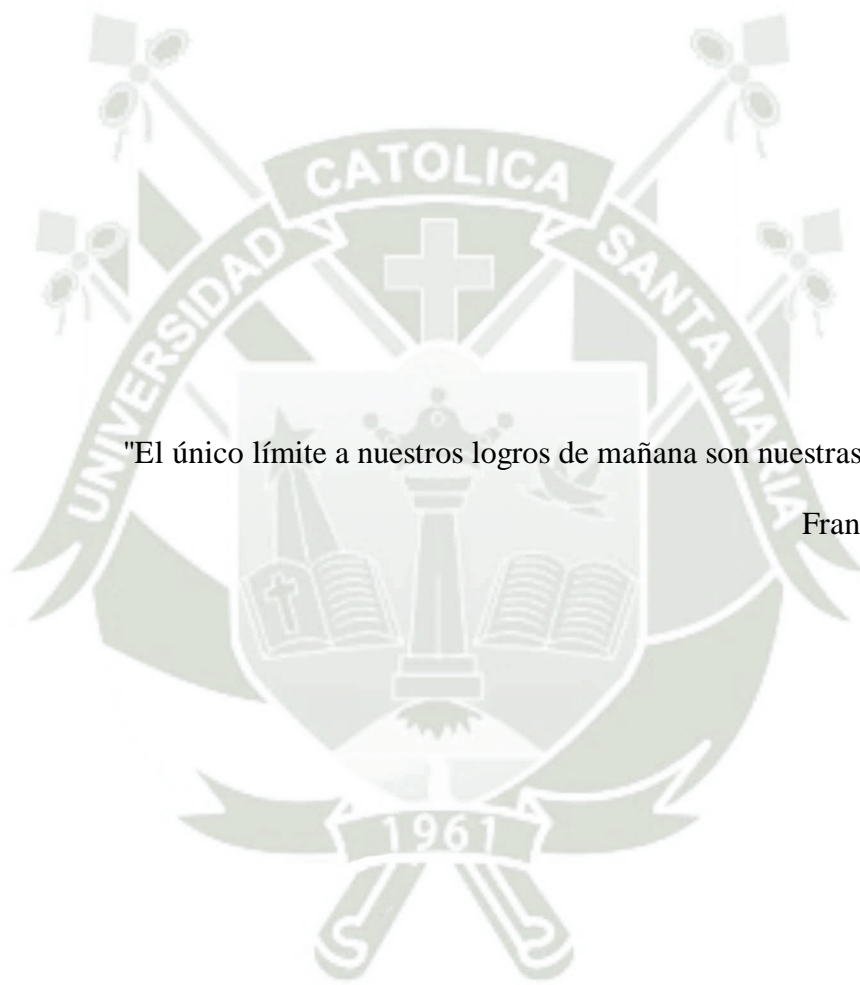


**29717373 - NUÑEZ OCOLA ANIKA MARIA
DICTAMINADOR**



A mis padres, a mi esposo y a mi hija Catalina, por ser mi
motivación constante.





"El único límite a nuestros logros de mañana son nuestras dudas de hoy." –

Franklin D. Roosevelt

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS	2
OBJETIVOS.....	2
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	3
CAPITULO II: METODOLOGÍA	24
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	59
Anexo 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO	
Anexo 2 INSTRUMENTOS	

Índice de Tablas

Tabla N° 1 Población de estudio según edad	30
Tabla N° 2 Población de estudio según sexo	31
Tabla N° 3 Población de estudio según procedencia.....	32
Tabla N° 4 Población de estudios según convivencia	33
Tabla N° 5 Población de estudio según estado civil.....	34
Tabla N° 6 Población de estudio según tiempo de servicio	35
Tabla N° 7 Población de estudio según régimen de trabajo.....	36
Tabla N° 8 Población de estudio según miedo al covid-19	37
Tabla N° 9 Población de estudio según estrés laboral	38
Tabla N° 10 Relación de la edad y el miedo en la población de estudio.....	39
Tabla N° 11 Relación de la edad y el estrés en la población de estudio.....	41
Tabla N° 12 Relación entre el miedo y el estrés en la población de estudio	43

Índice de Figuras

Figura N° 1 Población de estudio según edad.....	30
Figura N° 2 Población de estudio según sexo	31
Figura N° 3 Población de estudio según procedencia.....	32
Figura N° 4 Población de estudios según convivencia	33
Figura N° 5 Población de estudio según estado civil.....	34
Figura N° 6 Población de estudio según tiempo de servicio.....	35
Figura N° 7 Población de estudio según régimen de trabajo	36
Figura N° 8 Población de estudio según miedo al covid-19	37
Figura N° 9 Población de estudio según estrés laboral.....	38
Figura N° 10 Relación de la edad y el miedo en la población de estudio.....	40
Figura N° 11 Relación de la edad y el estrés en la población de estudio	42
Figura N° 12 Relación entre el miedo y el estrés en la población de estudio	44

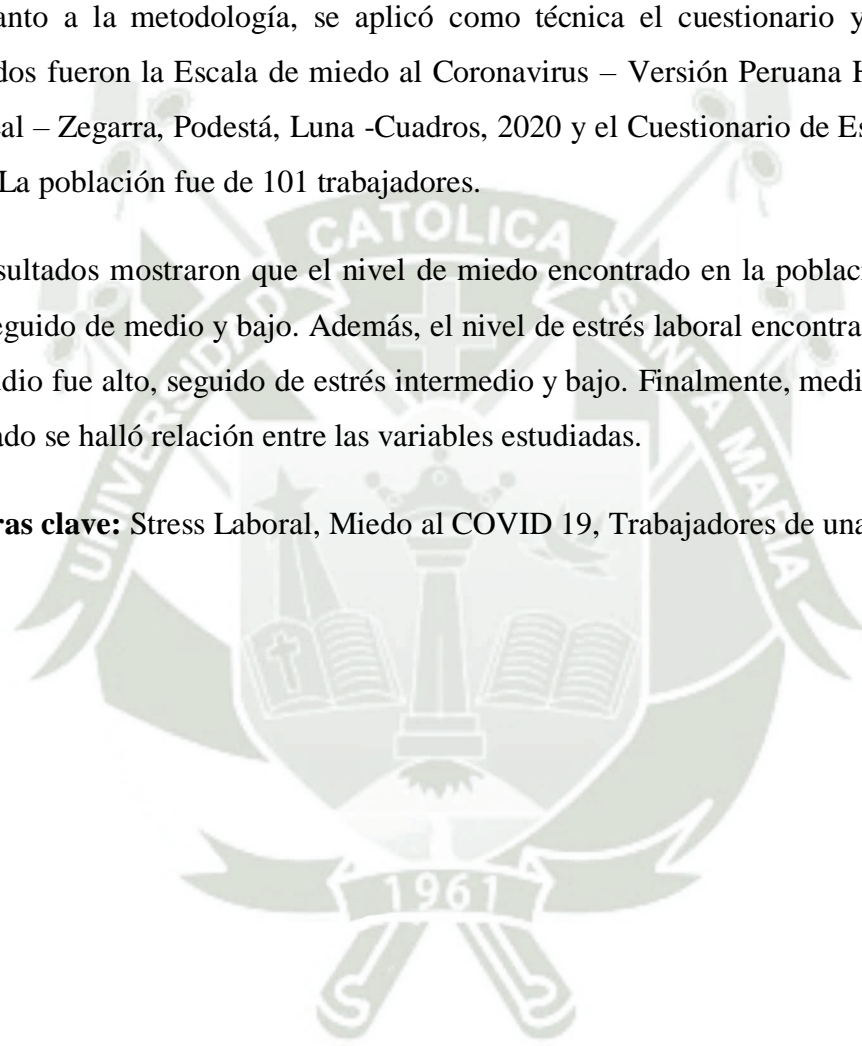
RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la repercusión del miedo a la Covid 19 en el estrés laboral de los trabajadores de una Avícola de Arequipa en el año 2021.

En cuanto a la metodología, se aplicó como técnica el cuestionario y los instrumentos utilizados fueron la Escala de miedo al Coronavirus – Versión Peruana Huarcaya-Victoria, Villareal – Zegarra, Podestá, Luna -Cuadros, 2020 y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. La población fue de 101 trabajadores.

Los resultados mostraron que el nivel de miedo encontrado en la población de estudio fue alto, seguido de medio y bajo. Además, el nivel de estrés laboral encontrado en la población de estudio fue alto, seguido de estrés intermedio y bajo. Finalmente, mediante la prueba Chi Cuadrado se halló relación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Stress Laboral, Miedo al COVID 19, Trabajadores de una avícola.



ABSTRACT

The present investigation had as main objective to establish the repercussion of the fear of Covid 19 in the work stress of the workers of an Arequipa Poultry in the year 2021.

Regarding the methodology, the questionnaire was applied as a technique and the instruments used were the Coronavirus Fear Scale - Peruvian Version Huarcaya-Victoria, Villareal - Zegarra, Podestá, Luna -Cuadros, 2020 and the OIT-WHO Work Stress Questionnaire . The population was 101 workers.

The results showed that the level of fear found in the study population was high, followed by medium and low. In addition, the level of work stress found in the study population was high, followed by intermediate and low stress. Finally, using the Chi Square test, a relationship was found between the variables studied.

Keywords: Work Stress, Fear of COVID 19, Poultry workers.

INTRODUCCIÓN

La presión en el ámbito laboral es inevitable y cuando nos referimos al área de salud es aún más; la carga laboral que involucra la gran cantidad de actividades a realizar, el desgaste físico y emocional, la presión, la molestia; van a formar parte de la rutina diaria e impactaran de forma negativa en la salud de los trabajadores. Actualmente, el estrés laboral es considerado como una enfermedad según la Organización Mundial de la Salud, que se va a caracterizar por lo siguiente: sensación de agotamiento, sentimientos negativos hacia su trabajo y eficacia profesional reducida.

"El estrés laboral, es considerado por la Organización Mundial de la Salud una epidemia global. Representa el único riesgo en salud ocupacional que podría afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Puede generar alteración en el estado de salud, ausentismo laboral, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y un incremento de las enfermedades y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes" (1).

Se vuelve una necesidad la identificación de la presencia de distintas alteraciones en salud mental (ansiedad o miedo) y de estrés laboral que van a presentar trabajadores durante la pandemia así como también identificar si la presencia de estas será diferente, de acuerdo al trabajo que realizan o no, para poder establecer recomendaciones a futuro, a las empresas, acciones preventivas o intervención de algún otro tipo.

El objetivo de este estudio fue la determinación de la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19, así como estimar si laborar en la coyuntura actual se podría asociar a mayor presencia de las tres condiciones señaladas (2).

HIPÓTESIS

Dado que, el miedo es una reacción fisiológica del organismo ante una situación que considera amenazante como la pandemia covid 19.

Es probable que niveles moderados o severos de miedo repercutan en el estrés laboral de los trabajadores de una Avícola – Arequipa 2021.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Establecer la repercusión del miedo a la Covid 19 en el estrés laboral de los trabajadores de una Avícola- Arequipa 2021.

Objetivos Específicos:

- Identificar el miedo en los trabajadores de una Avícola- Arequipa 2021.
- Identificar el estrés laboral en los trabajadores de una Avícola – Arequipa 2021.



**CAPITULO I:
MARCO TEÓRICO**

1. Tipo y Nivel del estudio

Se realizó una investigación de campo, descriptiva, explicativa y de corte transversal.

2. Marco Conceptual

El COVID-19 ha afectado a la población del Mundo. El primer brote de esta patología aparece en diciembre del 2019 en China, en la provincia de Wuhan; y a partir de allí se expandió a lo largo y ancho del mundo devastando así a la población. En marzo del 2021 la OMS calificó a esta enfermedad como pandemia y para principios de mayo 2021, la OMS reportó 3'435,894 casos y 239,604 fallecidos a nivel mundial. En setiembre del 2020 las estadísticas en el Perú son escandalosas reportando alrededor de 722,832 casos y 30,526 según la universidad de Medicina John Hopkins a través de su centro web de información recabada sobre el Coronavirus (7).

2.1. Miedo

El miedo viene a ser la emoción más primitiva del ser humano, desde tiempos antiguos, el miedo fue el responsable de salvaguardar la vida de los seres humanos gracias a que les permitía responder a una situación que era considerada como peligrosa para la vida. Así también es considerado como la anticipación de un peligro o amenaza que puede ser real o imaginario, racional o irracional y que produce incertidumbre, inseguridad y ansiedad, y va a depender del proceso cognitivo de la persona que lo va a experimentar, además se puede observar la influencia que tiene el miedo en la respuesta conductual de la persona y va a depender de su intensidad, donde según Mira I miedo está clasificado en las siguientes fases:

- a) Cautela: El sujeto está atemorizado, pero todavía domina sus respuestas, aunque está en alarma.
- b) Angustia: En esta fase el grado de temor aumenta y se entremezclan emociones dando como resultado la desesperanza.
- c) Pánico: El sujeto no regula su conducta y se dan impulsos motores.
- d) Terror: Siendo el grado máximo de miedo, contando con parálisis motora, conservando únicamente las funciones neurovegetativas (8).

El miedo es una emoción normal y hasta cierto punto es saludable sentirlo, porque nos permite tener una respuesta adaptativa. Sin embargo, cuando la percepción de que cualquier estímulo puede generar un daño en la persona, va a existir un miedo descomunal y esto puede derivar en un desequilibrio frente a la respuesta adaptativa normal y traer consecuencias nocivas para la persona que lo vive, tanto para su salud física y emocional, como para su funcionamiento general. Goleman, en su libro Inteligencia Emocional explica las bases neuropsicológicas del miedo que plasmare en el siguiente ejemplo: “Es de noche y usted está caminando en una calle oscura, no hay nadie alrededor, cuando de pronto escucha el sonido de unos pasos que se acercan”. Lo que sucede en el cerebro en los siguientes momentos va a dar pie a la puesta en marcha del circuito nervioso del miedo y la amígdala cerebral va a iniciar su función como sistema de alarma, entonces la persona se pone en estado de alerta (9).

Este circuito inicia desde el oído pasando por el tronco cerebral y luego al tálamo. Desde allí se aperturán dos ramas: una parte pequeña de información se va a dirigir hacia la amígdala y al hipocampo, y a otro parte de información que es más grande se dirige a la corteza auditiva del lóbulo temporal donde los sonidos son interpretados y comprendidos (10).

A la vez el hipocampo -que viene a ser uno de los órganos que es importante para la memoria va realizando su trabajo y se va encargando de comparar ese sonido con otros similares que ha escuchado para así poder determinar si le resulta familiar. Mientras tanto la corteza auditiva ira realizando un análisis más especializado del sonido para intentar comprender la fuente de donde proviene, ¿un ladrón? ¿una persona se acerca?, Después la corteza auditiva hará su hipótesis: podría ser una persona a la que también se le ha hecho tarde, o podría ser un ladrón , envía nuevamente el mensaje a la amígdala y al hipocampo y este es comparado con recuerdos similares. Si la conclusión a la que llega logra tranquilizar a la persona, entonces la alerta general no pasara al siguiente nivel, pero si aún se mantiene inseguro, se repetirá el mismo proceso aumentando más su incertidumbre, dejándolo aún más preocupado (11).

2.2. Teorías del miedo

Actualmente van a existir dos conceptos sobre el miedo, que van a corresponder a las dos grandes teorías psicológicas: el conductismo y la psicología profunda. Según el pensamiento conductista el miedo es algo aprendido. En el modelo de la psicología profunda el miedo existente corresponde a un conflicto básico inconsciente y no resuelto, al que hace referencia (12).

2.3. Bases Neurobiológicas del Miedo

Las bases neuropsicológicas del miedo van a seguir el siguiente proceso: en primer lugar se presenta un estímulo es captado por nuestros sentidos, esta información se procesa en las vías : la vía principal (Tálamo-corteza-Amígdala), que permite procesar los estímulos con más lentitud, y la vía secundaria (Tálamo-Amígdala) que va a permitir dar una respuesta rápida pero con menos precisión para responder al estímulo que se considera perjudicial, incluso antes de saber cuál es . La expresión de la respuesta al miedo se lleva a cabo por que se da la activación del Sistema Nervioso Autónomo y una respuesta hormonal por parte de la amígdala. La activación del SNA va a estimular la liberación de la adrenalina y noradrenalina, y lo que se produce al aumentar las Catecolaminas es que nos prepararemos para luchar o huir, De tal modo que la concentración sanguínea será desviada hacia los músculos, el corazón latirá con más fuerza, la respiración se volverá más rápida, y se interrumpirá la digestión y la secreción de los fluidos ,los sentidos se agudizan (13).

Existen otras áreas involucradas en la sensación del miedo según Ávila y Fullana, tal como lo es el caso de la ínsula (que se encuentra en la superficie lateral de ambos hemisferios cerebrales, detrás de la cisura de Silvio) y esta se ve encargada de integrar toda la información cognitiva, las sensaciones fisiológicas y trata anticiparse con pronósticos de lo que pasará. También procesa la información de todos los sentidos y las emociones que provienen de la amígdala. La corteza cingulada anterior dorsal va a tener un rol importante en el aprendizaje del miedo y en la conducta de evitación, además en la experiencia subjetiva de la ansiedad (14).

Los autores refieren que esta estructura tiene un rol de “mediador racional” en situaciones de conflicto cognitivo porque a que analiza la importancia que tiene el estímulo y hace que dirijamos la atención a este. Entonces cuanto más se activa esta área, mayor será la atención que dedicamos hacia el estímulo y por lo tanto también aumenta la respuesta de miedo. Los autores además sugieren que la corteza prefrontal dorsolateral participa en la regulación emocional del miedo como vía de salida de las respuestas fisiológicas procesadas inicialmente en la ínsula (7).

2.4. Miedo al Covid

El brote de Covid-19 es una amenaza para la integridad física y psicológica de las personas, sin embargo, representa una amenaza ambigua sobre la cual tenemos bajo control, ya que no sabemos si realmente nos contagiaremos y si las precauciones que tomamos a nivel personal y social serán efectivas para controlar la propagación, tampoco podemos predecir con exactitud en que momento ni cómo lograremos superar la pandemia, ni las consecuencias a gran escala que esta tendrá sobre salud, la educación, la economía, la política, etc. Por lo tanto, estamos ante una situación de peligro potencial altamente impredecible e incontrolable, existen dos condiciones que favorecen la aparición de angustia y diversas psicopatologías (15).

Hay una gran cantidad de estudios apoyan la hipótesis de que la experiencia repetida con situaciones adversas y percibidas como impredecibles e incontrolables, conduce a una sensación de incontrolabilidad de los resultados, ansiedad y desesperanza (16).

Ante esto los organismos aprenden que no hay relación entre su conducta y las consecuencias y, por lo tanto, que resulta inútil actuar o intentar cambiar las circunstancias, incluso en situaciones nuevas en las que tal comportamiento posiblemente tenga resultados positivos, condición que se conoce como desesperanza aprendida y que está a la base de variados problemas psicológicos, entre ellos, la depresión. El miedo que motiva la pandemia y las condiciones se configuran como un caldo de cultivo para el desarrollo de diversas enfermedades de índole psicológico, todo esto constituye una amenaza tan importante para las personas como la enfermedad misma producida por el coronavirus y todas las consecuencias a nivel micro y macroeconómico y social (2).

2.5. Redes de apoyo social en el miedo

Para comprender el concepto de apoyo social será necesario hacer una diferenciación entre los términos red social y apoyo social. Abelló y Madariaga definen la red social como un conjunto de relaciones humanas que tienen un impacto duradero en la vida de cualquier persona (17).

Las redes sociales suelen estar conformadas por miembros de la familia nuclear, amigos, vecinos, compañeros de labores y en algunos casos conocidos de la comunidad. Estas relaciones se convierten en sistemas de apoyo, los cuales van a constituir un elemento importante para la salud y bienestar del individuo. La parte importante de las redes de apoyo es que las forman personas emocionalmente significativas para la persona y serán quienes potencialmente brindan el apoyo social. Es decir, estos vínculos sociales cumplen la función de brindar el apoyo social, el cual va a generar herramientas necesarias para la persona dentro de su contexto cotidiano (18).

El concepto de apoyo social aparece del interés por entender las interacciones sociales y la necesidad de buscar la compañía de otras personas, especialmente en situaciones que generan estrés durante el ciclo de vida. Festinger, propuso que el deseo de buscar compañía de otra persona en situaciones de temor o ansiedad se daba por la necesidad de establecer un proceso de comparación social, mediante el cual se puede obtener información acerca de la situación estresante (lo que permite disminuir la incertidumbre) y validar las propias reacciones (comparando sentimientos y conductas) (19).

Desde ese momento, el apoyo social ha sido tomado como un tema de gran interés, teniendo en cuenta las transformaciones sociales y de modernización que de cierta forma inciden en el deterioro y debilitamiento de los lazos sociales; lo cual repercute en las diversas problemáticas que afectan la salud, el bienestar y calidad de vida de las personas que integran las sociedades, por eso es necesario resaltar la importancia que tiene va a tener la ayuda que reciben los individuos de los sistemas sociales informales (familia, amigos, vecinos) sobre su salud, sin aceptar que siempre van a ser beneficiosos (20).

Otro parte que resalta la importancia del apoyo social es el concepto de salud mental que se ha trabajado en los últimos tiempos, ya que este ha tenido en cuenta diversos factores psicosociales como un factor determinante en la salud de los individuos de la sociedad. De esta forma el apoyo social tiene un papel significativo en la salud y el bienestar psicológico la desorganización, desintegración social y la disolución de las redes de apoyo social y de grupos sociales, es un factor clave en la génesis de problemas psicosociales (21).

2.6. Reacciones somáticas que impulsan la dinámica del miedo

De una forma genérica, el término somatización se va a referir a las quejas físicas que ocasionaran malestar, en ausencia de hallazgos clínicos que permitan justificar una causa orgánica (22).

El principal rasgo de estos trastornos es la presentación constante de síntomas somáticos difícilmente explicables desde la fisiopatología, y que serán acompañados de demandas continuas de pruebas complementarias y derivaciones, a pesar de presentar constantes resultados negativos y de continuas garantías de los profesionales de la salud de que los síntomas que presentan no tienen justificación orgánica.

El concepto de somatización tiene tres componentes:

- **Experiencial:** lo constituyen los síntomas que experimenta el sujeto.
- **Cognitivo:** es la interpretación que el paciente hace de sus síntomas. En general, interpreta la somatización en el contexto de una enfermedad amenazante no detectada.
- **Conductual:** la persona busca un diagnóstico y un tratamiento médico de forma persistente (21).

2.7. Estrés

La Organización Mundial de la Salud va a definir al estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». En términos generales se va a tratar de un sistema de alerta biológico que será necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o situación diferente que se presente en nuestras vidas, como cambiar de residencia, presentarse en una entrevista, hablar en público, puede generar estrés. Aunque también dependerá del estado físico y psíquico de cada persona (24).

Un grado determinado de estrés va a estimular el cuerpo y se permitirá que éste alcance su objetivo, volviendo a su estado basal cuando el estímulo a finalice. El problema surgirá cuando se mantiene la presión y se entra en un estado de resistencia. Cuando algunas circunstancias, como la excesiva carga laboral, las presiones económicas o un ambiente de competencia, se perciben inconscientemente en forma de «amenaza», y se empieza a tener una sensación de incomodidad. Cuando esta incomodidad persiste en el tiempo, se podría llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y orgánicas (25).

2.7.1. Fisiopatología del Estrés

Ante una situación de estrés, el cuerpo tendrá una serie de reacciones fisiológicas que activan al eje hipofiso suprarrenal y al sistema nervioso vegetativo. Por un lado, el eje hipofiso-suprarrenal va a estar compuesto por el hipotálamo el cual actúa de enlace entre el sistema nervioso y el sistema endocrino, la hipófisis y las glándulas suprarrenales. Por otro lado, el SNV se va a encargar de regular las funciones de los órganos internos y controlar algunas de sus funciones de manera involuntaria e inconsciente. Ambos sistemas van a producir la liberación de hormonas al torrente sanguíneo; estas hormonas son las responsables de inhibir, regular o excitar la actividad de los órganos (26).

El eje hipofiso-suprarrenal se activará ante agresiones físicas y psíquicas. El hipotálamo segrega la hormona factor liberador de corticotropina, que actúa sobre la hipófisis y va a provocar la secreción de la hormona adenocorticotropa y esta, a su vez, actúa sobre la corteza de las glándulas suprarrenales, lo que da lugar a la producción de corticoides (glucocorticoides y andrógenos) que pasan al torrente circulatorio (27).

El más importante de los glucocorticoides es el cortisol, llamado también «la hormona del estrés», que facilita la excreción de agua y el mantenimiento de la presión arterial. Va a afectar los procesos infecciosos y causa una degradación de las proteínas intracelulares. También posee una acción hiperglucemiante. Por otro lado, los andrógenos son las hormonas que se encargan de estimular el desarrollo de las características secundarias masculinas y el aumento tanto de la fuerza como de la masa muscular (28).

El SNV va a ser el responsable de mantener la homeostasis del cuerpo. La activación simpática implica la secreción de catecolaminas, como la adrenalina y la noradrenalina. La primera es producida en la médula suprarrenal, sobre todo en casos de estrés psíquico y de ansiedad, mientras que la segunda hormona es producida por las terminaciones nerviosas simpáticas, lo que va a aumentar su concentración principalmente en el estrés de tipo físico en situaciones de alto riesgo o de agresividad. Estas hormonas se encargan de poner el cuerpo en un estado de alerta y prepararlo para luchar o huir. Son las que permiten enlazar el fenómeno del estrés con los fenómenos psicofisiológicos de la emoción (29).

La adrenalina y la noradrenalina van a ser las responsables de la dilatación de las pupilas, la movilización de los ácidos grasos, la dilatación bronquial y puede dar lugar a un aumento de lípidos en sangre, de la coagulación y del rendimiento cardíaco, así como vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea, reducción de los valores de estrógenos y testosterona, etc. En resumen, podríamos decir que, ante una situación de estrés, se produce una «activación» de todo el organismo (30).

Cuando la persona se encuentra expuesta de forma prolongada a la amenaza de agentes estresantes, sus capacidades respuesta disminuyen. Aun así, el organismo puede resistir durante mucho tiempo. En esta etapa los valores de corticoesteroides se normalizan y la sintomatología inicial desaparece. La última fase será el agotamiento y consiste en un estado de gran deterioro, con pérdida importante de las capacidades fisiológicas, en la que el sujeto experimenta un retroceso muy considerable en sus habilidades sociales, así como en sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. Se produce una alteración tisular y aparecen las enfermedades psicosomáticas (25).

2.7.2. Sintomatología del Estrés

Es muy frecuente que los síntomas físicos del estrés serán primeros en aparecer. Pueden influir fatiga crónica; cefaleas y migraña; alteraciones gastrointestinales, como dolor abdominal, colon irritable y úlcera duodenal; dolores musculares; alteraciones respiratorias; alteraciones del sueño; alteraciones dermatológicas; alteraciones menstruales y disfunciones sexuales, entre otros (31).

2.7.2.1. Alteraciones conductuales

Resaltan una conducta alimentaria irregular y el abuso de drogas, fármacos y alcohol. Las conductas violentas suelen ser muy frecuentes, como la agresión, la actitud defensiva y el cinismo. Otra de las alteraciones prácticas es el absentismo laboral. En algunas ocasiones aparecen conductas paradójicas defensivas, como el desarrollo excesivo de aficiones, la dedicación creciente al estudio para liberarse de la rutina, el pseudo-absentismo laboral y el desarrollo de actividades cuyo principal es limitar el número de horas reales en el centro de trabajo (32).

2.7.2.2. Alteraciones emocionales

Como ansiedad, depresión, irritabilidad, baja autoestima, falta de motivación, dificultades de concentración, distanciamiento emocional, sentimientos de frustración profesional y deseos de abandonar el trabajo, entre otras (33).

2.8. Estrés Laboral

El estrés laboral va a ser la respuesta que presenta el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que van a poner a prueba su capacidad para afrontar las distintas situaciones. Aunque el estrés puede aparecer en situaciones de la vida laboral muy diversas con frecuencia empeora cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus jefaturas y compañeros de trabajo y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (34).

Existen fases del estrés laboral y van a servir para identificar los distintos estadios que se producen. Es importante detectarlos porque así se puede trabajar con ellos de diferentes maneras para intentar que la evolución no repercuta de forma negativa en el trabajador (35).

Cada fase no tiene una duración determinada puesto que va a depender de la resistencia al estrés que tenga cada persona. Las fases del estrés laboral son tres:

1. La primera fase es la de alarma. Es la reacción natural del organismo frente a una causa o estímulo estresante. La persona se prepara para hacer frente a algo que considera hostil y que es externo. Se libera cortisol o adrenalina y esto es lo que provoca que se tenga un mayor ritmo cardíaco, la respiración más acelerada y algo de ansiedad. Esta fase suele durar de forma general poco tiempo.
2. La segunda fase es la llamada de resistencia. Cuando la situación amenazante se prolonga por mucho tiempo, el cuerpo genera cierta resistencia activa frente al estrés para no caer en síntomas de agotamiento. Es la sensación de normalizar la situación o de controlarla, pero este proceso consume más recursos que al principio. La resistencia al estrés es lo que determina la duración de esta etapa. Si los factores que están produciendo el estrés en el trabajador se prolongan en el tiempo, se da paso a la siguiente fase.
3. La tercera y última fase es el agotamiento. Aquí es donde el denominado Burnout aparece. Se produce un agotamiento fisiológico del trabajador. Que va a afectar tanto a la mente como al físico, puesto que el cuerpo no puede seguir respondiendo a esa amenaza externa y las agresiones de su entorno. Si esta fase se prolonga por mucho tiempo, puede tener consecuencias para la salud. Aquí comienzan los descensos de rendimiento debido a esa debilidad emocional y física (36).

El estrés va a ser el resultado de la falta de equilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades, por otro. Este pone a prueba la capacidad del trabajador para afrontar su actividad y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador.

En General un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se va a corresponder con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas importantes para él. Dado que la salud es un estado completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, un entorno laboral saludable no es solamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud (37).

Estos pueden ser la existencia de una evaluación permanente de los riesgos para la salud, el suministro de información y capacitación adecuada en materia de salud, y la disponibilidad de estructuras prácticas institucionales de apoyo que promuevan la salud. Un entorno laboral saludable es aquel en el cual la salud y la promoción de esta constituyen una prioridad para los trabajadores y forman parte de su vida laboral (38).

2.8.1. Causas del Estrés laboral

Puede ser provocado por una mala organización del trabajo, es decir el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo y la forma en que estos se gestionan. El exceso de presiones o la dificultad para controlarlas puede tener su origen en una definición errónea del trabajo, la mala gestión o la presencia de condiciones laborales insatisfactorias. De la misma forma, estas circunstancias podrían hacer que el trabajador no tenga suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. Los resultados de las investigaciones han mostrado que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, no existen muchas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, y no se recibe mucho apoyo por parte de los demás. Si el trabajador recibe mayor apoyo en su trabajo por parte de los demás en su trabajo o en relación con este, menor será la probabilidad de que sufra estrés laboral (39).

Cuando mayor sea el control que el trabajador ejerce sobre su trabajo y la forma en que lo realiza, y cuanto más se involucre en las decisiones que involucran a su actividad, la probabilidad de que sufra estrés laboral será menor. Una gran cantidad de las causas que producen estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Estos factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan “peligros relacionados al estrés”. Por lo general en la literatura sobre el estrés se acepta la existencia de nueve categorías de peligros relacionados con el estrés enumerados en el cuadro I (40).

Cuadro 1. Peligros relacionados con el estrés

1. Características del trabajo

a. Características del puesto

- Tareas monótonas, aburridas y triviales.
- Falta de variedad.
- Tareas desagradables.
- Tareas que producen aversión.

b. Volumen y ritmo de trabajo

- Exceso o escasez de trabajo.
- Trabajos con plazos muy estrictos

c. Horario de Trabajo

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal.
- Horarios de trabajo imprevisibles.
- Sistemas de turnos mal concebidos.

d. Participación y control

- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral)

2. Contexto laboral:

a. Perspectivas profesionales, estatus y salario - Inseguridad laboral.

- Falta de perspectivas de promoción profesional.
- Promoción excesiva o insuficiente.
- Actividad poco valorada socialmente.
- Remuneración por trabajo a destajo.
- Sistemas de evaluación de los rendimientos injustos o poco claros. - Exceso o carencia de capacidades para el puesto.

b. Papel en la entidad

- Papel indefinido.
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.
- Tener a cargo a otras personas.
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.

c. Relaciones interpersonales.

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.
- Malas relaciones con los compañeros.
- Intimidación, acoso y violencia.
- Trabajo aislado o en solitario.
- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.

d. Cultura institucional.

- Mala comunicación
- Liderazgo inadecuado
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.

e. Relación entre la vida familiar y la vida laboral.

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar.
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares.
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales

Fuente: Buítrago, (40).

2.8.2. Estrés laboral en tiempos de pandemia

La emergencia sanitaria que se produjo por la pandemia del COVID -19 puso en manifiesto la necesidad de atender y cuidar también la salud mental de las personas. La Organización Mundial de la Salud insto al “aumento urgente de la inversión en servicios de salud mental si el mundo no se quiere arriesgar a que se produzca un aumento drástico de las enfermedades psíquicas”. Esta situación no sólo ha supuesto una crisis de salud, las medidas tomadas han afectado de forma directa el mercado laboral provocando una profunda inestabilidad e inquietud (41).

Según datos brindados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España en el mes de marzo y abril se registró una disminución en el número de afiliados a la Seguridad Social de 947.896, subiendo la cifra de parados a 3,7 millones. En abril también se registró una disminución del número de empresas inscritas, un -7,9% respecto al mismo periodo en 2019. De las personas afiliadas, casi 4 millones (casi el 25%) tienen una suspensión total o parcial por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y más de un millón de autónomos han solicitado la ayuda por cese de actividad (42).

Las empresas que pueden realizar sus actividades debidas a su naturaleza o que han ido abriendo paulatinamente según las fases marcadas por el Gobierno, ha debido adaptar sus espacios de trabajo y sus protocolos con el fin de proteger la salud tanto de trabajadores como de clientes. Algunas de estas medidas consisten en mantener el distanciamiento social, higiene de espacios, manos y calzado, uso de mascarillas y protectores faciales hasta incluso la cuarentena de productos tocados por clientes INSST, 2020; EU-OSHA, 2020. Los empresarios han sido los responsables de asegurar las medidas a los trabajadores, pero en el caso del sector servicios con atención al público, han sido también los propios trabajadores los que controlarán que los clientes cumplan con todas las medidas de prevención (43).

Por esto, los trabajadores se han encontrado ante nuevos riesgos o peligros que tienen relación con el trabajo y el estrés, como por ejemplo la contaminación biológica, no por el trabajo en sí sino por la exposición a la pandemia. Tareas que se convierten en desagradables por miedo al contagio, falta o ineficacia de medidas de control, el propio miedo social y la incertidumbre en su puesto de trabajo (44).

Por lo que la situación también supuso una gran carga mental para los trabajadores que deben interpretar continuamente lo que sucede a su alrededor. Esto aumento las demandas de concentración y atención y se produjo una gran cantidad y dispersión de información sobre la regulación, normas y prevención que deben asimilar. La OMS ya advirtió la necesidad de una mayor inversión en salud mental ante el riesgo de un aumento drástico de enfermedades psíquicas. Factores como el aislamiento social, el miedo al contagio, la pérdida de familiares, la pérdida de ingresos y, en muchos casos, de empleo hacen que los efectos de la COVID-19 sobre la salud mental sean muy elevados (45).

2.8.3. Síntomas de Estrés laboral

Cada persona se ve afectada de forma diferente. El estrés laboral puede dar a comportamientos disfuncionales y no comunes en el trabajo, y esto contribuye a la mala salud física y mental de la persona y en casos severos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos van a originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que van a terminar en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda retornar a sus labores. Cuando el trabajador se encuentra bajo estrés se le dificulta mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo la persona puede abandonarse a realizar actividades poco saludables como el consumo de tabaco coma alcohol y drogas (44).

Cuando está sometido a estrés laboral, el individuo puede presentar:

- Angustia e irritabilidad
- Incapacidad de relajarse o concentrarse

Tener dificultades para pensar con lógica y para la toma decisiones

- Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos involucrado
- Cansancio, intranquilidad y depresión
- Tener dificultades para dormir
- Sufrir de problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la presión arterial y dolor de cabeza, TME como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores (45).

2.8.4. Tratamiento del Estrés laboral

Van a existir varias estrategias para solucionar los problemas de estrés laboral.

Redefinición del trabajo: Las mejores estrategias para esto se centran en las exigencias, los conocimientos, capacidades, el apoyo y el control, e incluyen los siguientes elementos:

- Modificación de las exigencias laborales (por ejemplo, cambiando la forma en la que se realiza el trabajo o repartiendo de manera diferente la carga de trabajo).
- Asegurarse de que los trabajadores tengan o puedan adquirir los conocimientos y capacidades necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz
- Aumento del control que tiene el trabajador sobre la forma en que realiza su trabajo.
- Aumento de la cantidad y calidad del apoyo que tiene el trabajador (45).

2.8.4.1. Capacitación en gestión del estrés:

Incentivar a los trabajadores a que asistan a cursos de relajación gestión de tiempo o reafirmación personal, o que hagan ejercicio (45).

2.8.4.2. Ergonomía y diseño ambiental:

Mejorar la infraestructura que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo (45).

2.8.4.3. Perfeccionamiento de la gestión:

Promover la mejora en la actitud del personal directivo con respecto al estrés laboral, sus conocimientos y la comprensión del mismo y la capacidad para afrontarlo de la forma más eficaz posible (45).

2.8.4.4. Perfeccionamiento institucional:

Poner en marcha mejores sistemas de trabajo y gestión. Incentivar la creación de una cultura más cordial, basada en el apoyo.

Hay 3 maneras en las que los empleadores podrían detectar de forma temprana la existencia de problemas y evitar que se agrave (45).

Detección precoz y prevención de problemas asociados al estrés laboral:

- Vigilar con regularidad el grado de satisfacción y la salud del personal.
- Asegurarse de que los empleados saben a quién dirigirse para hablar de sus problemas
- Saber dirigir a los trabajadores para que reciban ayuda profesional cuando parezca que están atravesando dificultades serias, las empresas pequeñas quizás deberían enviar a sus empleados en primer lugar a su médico general , mientras que las empresas grandes que tengan su propio servicio de salud ocupacional (44).

Es necesario que se establezca un mecanismo que nos permita confirmar la eficacia de las medidas adoptadas para corregir el estrés laboral.

Tras un periodo se deben revisar los resultados y compararlos con resultados pasados y con la interpretación que se hizo de los mismos cuando se realizó la evaluación inicial.

El método de verificación utilizado deberá estar explicado y registrado. En caso de necesidad podrá modificar su estrategia de solución de problemas asociados al estrés laboral (45).

2.8.5. Medidas de Prevención Estrés laboral

El riesgo de estrés laboral puede reducirse de diferentes formas:

2.8.5.1. Prevención primaria: reducción de estrés a través de:

- Ergonomía
- Buena definición del puesto de trabajo y diseño ambiental
- Perfeccionamiento de la organización y de la gestión (45).

2.8.5.2. Prevención secundaria: reducción del estrés a través de:

Capacitación y educación de los trabajadores (45).

2.8.5.3. Prevención terciaria: reducción de los efectos del estrés a través de:

La creación de un sistema de gestión más sensible y con aumento de la capacidad de respuesta y mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional (45).

2.9. Miedo al COVID y Estrés Laboral

Según la OMS “el Covid-19 es la nueva patología causada por el coronavirus, conocido como SARS-CoV-19”. La misma Organización Mundial de la Salud conoció este nuevo virus por primera vez el 31 de diciembre de 2019, cuyos primeros reportes fueron de casos de “neumonía vírica” en la ciudad de Wuhan China (46).

El alto riesgo de contagio y la gran capacidad del Covid-19 para extenderse desembocó en que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declare oficialmente la pandemia mundial por este virus. “El Covid-19 pasará a la historia del siglo XXI como una pandemia que paralizó Europa y el mundo entero, de una forma desigual, durante unos meses, según las latitudes geográficas y que tuvo consecuencias socioeconómicas y político-ideológicas sin igual” (47).

De este modo, el coronavirus no solo produce efectos a niveles físicos, sino también, el estado de emergencia mundial produjo en efectos psicológicos que podrían haber llegado a sufrir las personas a causa de la misma exposición al virus y de las medidas tomadas en cada país para afrontar la situación. Además, el constante bombardeo de noticias y las redes sociales, donde resalta la percepción de que hubiéramos podido ser las siguientes víctimas del virus, producen efectos negativos en las personas. Cada persona tiene una forma distinta de reaccionar hacia los estímulos estresores, una pandemia como esta, en la se vio implicada una cuarentena, el distanciamiento social y un aislamiento, genera en las personas sentimientos como ansiedad, preocupación o miedo con relación a los siguientes factores:

- El estado de salud de familiares y personas cercanas
- La auto observación o el ser observado por terceros en cuanto a posibles síntomas del virus.
- La pérdida de ganancias ocasionadas por el parón de la productividad.
- El abastecimiento de alimentos, medicamentos y bienes necesarios.
- La preocupación por los cuidados de los seres queridos.
- El desconocimiento e incertidumbre de la situación.
- La soledad asociada al aislamiento y al sentimiento de exclusión.
- El aburrimiento acarreado por la desaparición de la rutina habitual (48).

- El deseo de consumir sustancias, como drogas o alcohol para sobrellevar la situación.
- Alteraciones en el sueño, pérdida de apetito o los sentimientos de desesperanza (47).

Sábado indico que como resultado de los cambios generados en la “nueva normalidad”, como el distanciamiento social marcado para evitar el contagio y la propagación del virus, se ha provocado un aislamiento social, siendo este un factor de riesgo para la depresión y de tendencias suicidas. Los sentimientos negativos de tristeza, depresión e incertidumbre son muy comunes ante este tipo situación de pandemia, pero son un miedo real y un desafío emocional para aquellos individuos que son considerados de riesgo y tienen mayores probabilidades de ser diagnosticados con un cuadro grave de ansiedad o depresión (49).

De la misma forma, el confinamiento ha afectado de manera negativa el patrón del sueño, debido a la interrupción de los horarios de las actividades como el colegio o el trabajo. Las rutinas de los individuos se han alterado y pese a que las actividades puedan continuar, la productividad y eficiencia se ha visto comprometidas por la mayor relación entre el trabajo y estudios con la vida del hogar. Todos estos ajustes en la rutina han afectado el número de horas que utilizo la persona para dormir, y esto altero las asociaciones positivas entre el hogar, el ocio y el sueño, provocando mayores niveles de estrés. El estrés generado por la pandemia y confinamiento se relaciona a no poder acceder a actividades consideradas como gratificantes, como visitar a familiares y amigos, salir a comer a restaurantes, etc. Durante el confinamiento, ciertas situaciones que podrían considerarse como foco de la aparición de estrés, como, por ejemplo, algunas personas que comparten un espacio con la familia pueden aparecer conflictos y las personas mayores que viven solas, que se verán afectadas por sensación de abandono y soledad. En cuanto a la alteración del sueño, en comparación con los hombres, son las mujeres las que sufren con más frecuencia insomnio, en especial las madres gestantes y las madres de niños de muy corta edad (47).

Varias estudios apoyan dos estrategias de afrontamiento para evitar y prevenir la depresión y el estrés que se puede presentar. Estas van a ser: impulsar la conexión social y el ejercicio físico. Algunos Psicólogos también apoyan como estrategias de

afrontamiento la actitud positiva para la solución de problemas, así como tratar de tener una tendencia hacia emociones agradables. El miedo que ha invadido a la población es natural, pues el ser humano por naturaleza va a tener miedo a lo desconocido. El miedo es una respuesta básica de la persona al momento de enfrentarse a una amenaza, pero el miedo no es adaptativo, sino lo contrario extremo puede interferir en la salud mental, produciendo ansiedad o fobias. El otro extremo, no sentir miedo, es igual de peligroso, pues en este caso las personas pueden ignorar las restricciones establecidas para evitar la propagación de la Covid-19 (50).

3. Antecedentes Investigativos

3.1. Antecedentes Locales

- **Medina, Rildo Santos Bellido, et al. “Efectos de la Covid 19 en el Estrés laboral.” 2021, Arequipa – Perú.** El estudio permitió concluir que las situaciones de salud actual son un condicionante del estrés en los servidores públicos (51).
- **Condori A. et. al. “Asociación entre la exposición al covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los hospitales de la región Arequipa”. 2020, Arequipa-Perú.** Existe asociación entre la exposición al COVID-19 y la presencia de síntomas de ansiedad e insomnio (14).

3.2. Antecedentes Nacionales

- **Vera B. et. al. “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca.” 2020, Cajamarca – Perú.** El estudio concluyó que gran parte de la población muestra un alto nivel de estrés. Existe una correlación entre variable estrés laboral y calidad de vida (3).
- **Raymundo C. et. al. “Estrés laboral y Salud mental en el contexto de la pandemia Covid 19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica 2020”. 2021, Huancavelica – Perú.** No existe una relación significativa entre estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia del COVID-19 en docentes de educación secundaria de la localidad de Huancavelica, lo que implica

que solamente algunos síntomas de la salud mental tienen correspondencia con el estrés laboral, más aún en el contexto actual de la pandemia (53).

3.3. Antecedentes Internacionales

- **Lozano V. et. al. “Impacto de la Epidemia del Coronavirus en la Salud Mental del Personal de Salud y en la población General de China”2020, Wuhan-China.** En la población general de China se observó un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos. Los factores asociados con un alto impacto psicológico y niveles elevados de estrés, síntomas de ansiedad y depresión fueron sexo femenino, ser estudiante, tener síntomas físicos específicos y una percepción pobre de la propia salud. Otro estudio en el mismo país detectó un 35% de distrés psicológico en la población general, con las mujeres presentando mayores niveles que los varones, al igual que los sub-grupos de 18-30 años y los mayores de 60 años. La pandemia plantea pues el desafío de cuidar la salud mental del personal de salud tanto como la de la población general. Así, el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados en nuestra población, sería de mucha utilidad para los retos de salud pública que afronta el país (54).
- **Usma F. et. al. “El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento” 2020, Pereira – Colombia.** Se determina entonces que el estrés ha sido causante de muchas afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas, principalmente en los empleados trayendo consecuencias negativas a las situaciones relacionadas con el trabajo, aún más con la pandemia que ha estado presente en este tiempo diversos estudios han demostrado que el estrés ha tenido un gran incremento durante el tiempo de confinamiento al que se vio expuesto la sociedad (55).



CAPITULO II: METODOLOGÍA

1. Técnicas, Instrumentos y Campo de Verificación

1.1. Técnica e Instrumento:

Para ambas variables se utilizó como técnica el cuestionario y como instrumento la cedula de preguntas (Escala de miedo al Coronavirus – Versión Peruana Huarcaya-Victoria, Villareal – Zegarra, Podestá, Luna -Cuadros, Cuestionario de Estrés Laboral OIT- OMS). Según Furman, H. La Escala de Miedo al COVID-19, es un cuestionario autoadministrable que evalúa el temor al COVID-19 a partir de 7 ítems con un formato tipo Likert con cinco anclajes de respuesta según el grado de acuerdo de los participantes. La FCV-19S ha presentado propiedades psicométricas aceptables de acuerdo con lo informado en la literatura. Su adaptación al español (ver anexo) se elaboró siguiendo los estándares metodológicos recomendados por la International Test Commission (ITC). Para medir el nivel de estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre Estrés laboral de la OIT, el cual consta de 25 ítems que permiten valorar estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. Para cada pregunta, se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, según escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Las respuestas de cada ítem se agrupan en diferentes estresores laborales, de tal manera que el cuestionario permite identificar 7 factores diferentes (16).

La cédula de preguntas consta de 9 ítems que recoge datos sociodemográficos y datos de morbilidad especificando los diferentes sistemas ya mencionados en el cuadro de variables.

VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ITEMS
Miedo al Covid 19	Miedo al coronavirus.	Cuestionario	Escala del miedo al	1, 2,4
	Síntomas Físicos		Coronavirus –	3, 5, 7
	Miedo a la Muerte		Versión Peruana Huarcaya Victoria, Villareal-Zegarra, Podestá, Luna Cuadros 2020.	4
	Alteración del Patrón del Sueño			6
Estrés laboral	Clima Organizacional	Cuestionario		1, 10, 11, 20
	Estructura Organizacional		Cedula de Preguntas:	2, 12, 16, 24
	Territorio Organizacional		Escala Estrés laboral	3, 15, 22
	Tecnología		OIT- OMS	4, 14, 25
	Influencia del Líder			5, 6, 13, 17
	Falta de Cohesión			7, 9, 18, 21
	Respaldo del Grupo			8, 19, 23

2. Campo de Verificación

2.1. Ubicación Espacial:

El trabajo de investigación se llevó a cabo en una empresa Avícola ubicada en la provincia de Arequipa en el distrito de Cerro Colorado.

2.2. Ubicación Temporal:

El estudio es coyuntural para el año 2021.

2.3. Unidades de Estudio:

Está conformada en número de 110 que constituye el 100% de trabajadores que acuden al departamento médico.

2.3.1. Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de 25 años hasta más 65 años
- Trabajadores que deseen participar en el estudio
- Trabajadores que no presenten o hayan presentado covid.

2.3.2. Criterios de Exclusión:

- Trabajadores de 70 años a más.
- Trabajadores con Covid o que hayan tenido covid.
- Trabajadores que no deseen participar en el estudio

2.3.3. Recursos

- **Humanos:** El investigador, asesor estadístico.
- **Materiales:** Material de escritorio, computadora, paquete estadístico.
- **Financieros:** La investigación fue solventada con recursos propios del investigador (16).

3. Estrategia de Recolección de Datos

3.1. Organización:

- Coordinación con el Gerente General de la empresa.
- Coordinación con el jefe del departamento Médico de Salud ocupacional de la empresa.
- La recolección de datos se realizó en los turnos de mañana y tarde.

3.2. Estrategias para Manejar Resultados:

Los datos se sistematizaron en tablas estadísticas y se analizó e interpretó, elaborando una matriz de datos, utilizando de software SPSS (16).





CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

Tabla N° 1

Población de estudio según edad

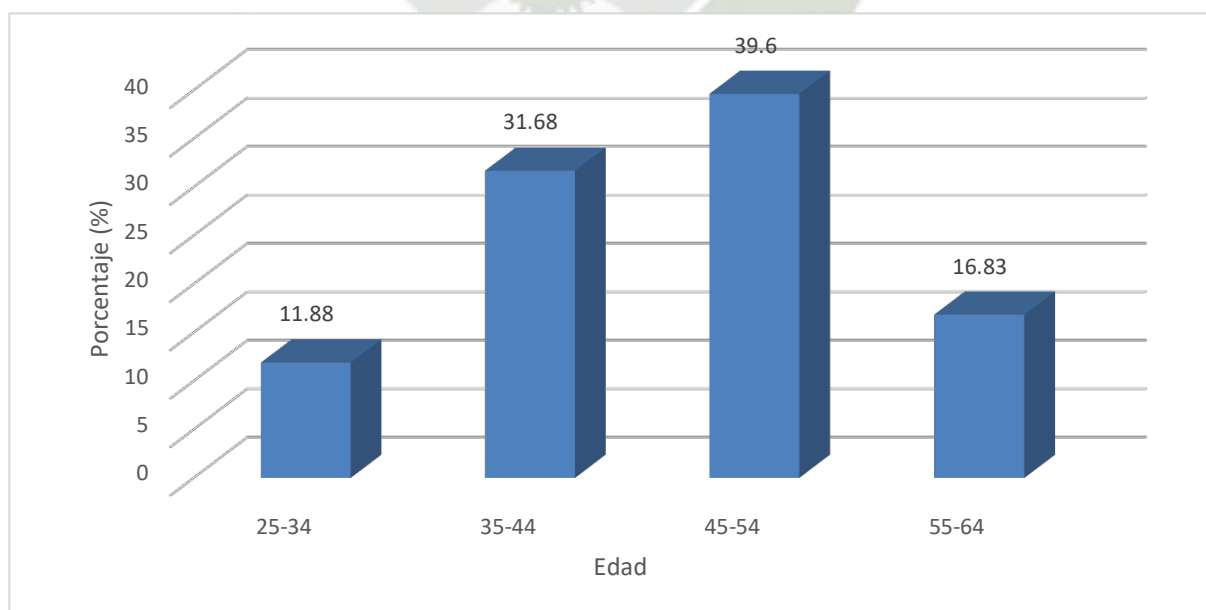
EDAD	N°.	%
25-34	12	11,88
35-44	32	31,68
45-54	40	39,60
55-64	17	16,83
Total	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N° 1, muestra que el 39.60% de los trabajadores de la avícola tiene edades entre 45 a 54 años y sólo el 11.88% de ellos tienen edades entre 35 a 44 años.

Figura N° 1

Población de estudio según edad



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2

Población de estudio según sexo

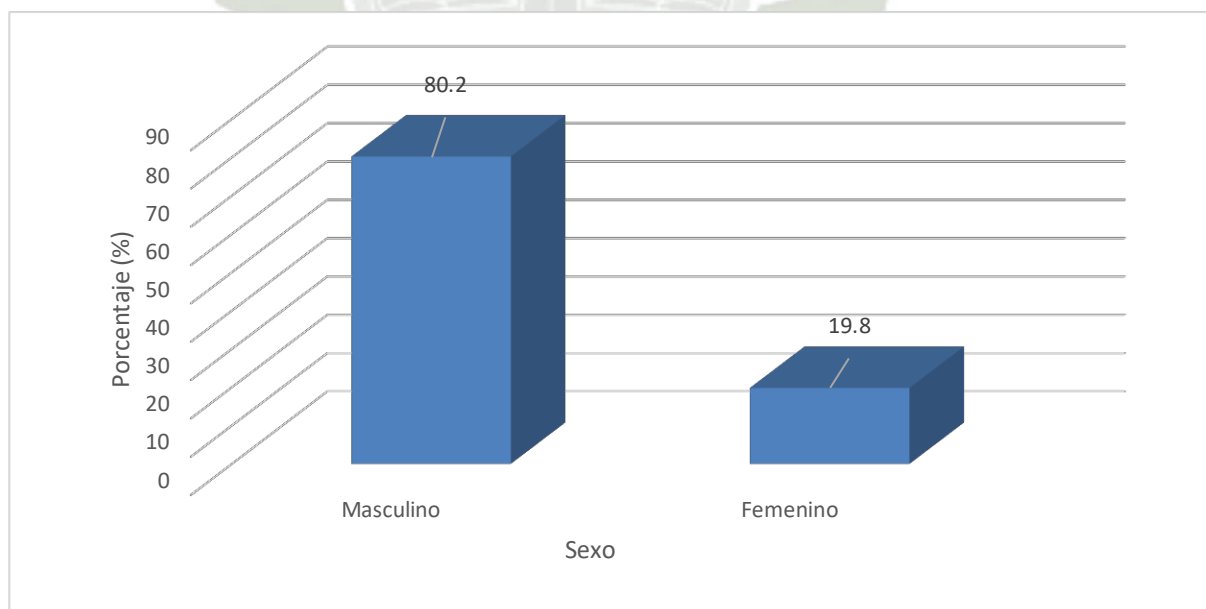
SEXO	N°,	%
Masculino	81	80,2
Femenino	20	19,8
Total	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 2 muestra que el 80,2% de los trabajadores de la avícola son masculinos y el 19,8% de ellos son femeninos.

Figura N° 2

Población de estudio según sexo



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3

Población de estudio según procedencia

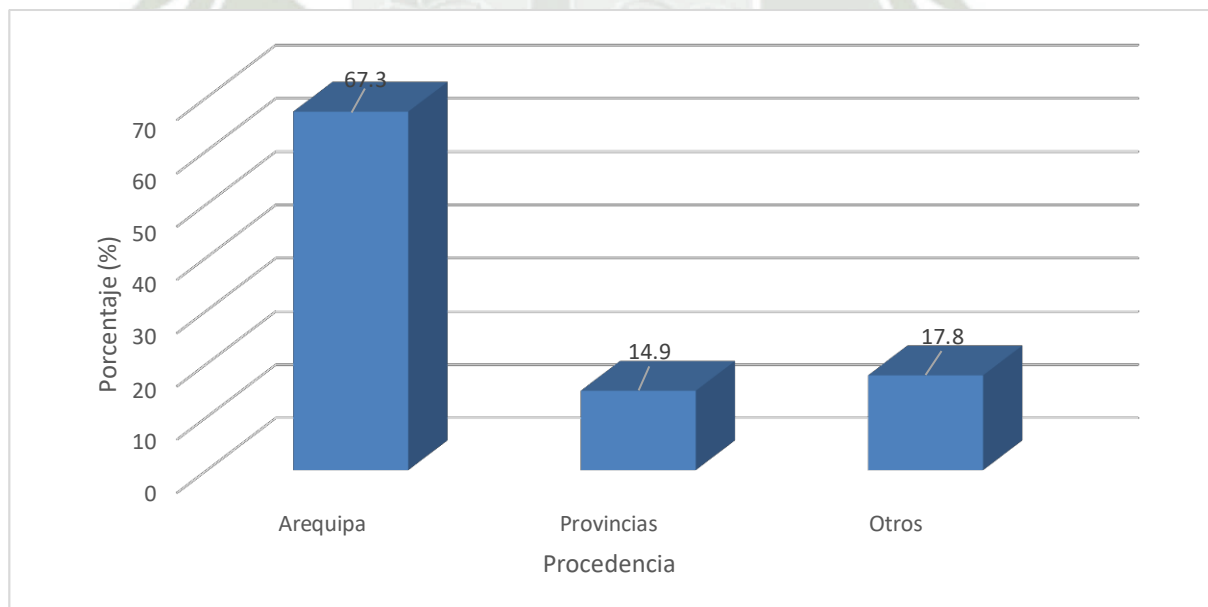
PROCEDENCIA	N°	%
Arequipa	68	67,3
Provincias Otros	15	14,9
Total	18	17,8
	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 3 muestra que el 67,3% de los trabajadores de la avícola son de Arequipa y sólo el 14,9% de ellos son de provincia.

Figura N° 3

Población de estudio según procedencia



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 4

Población de estudios según convivencia

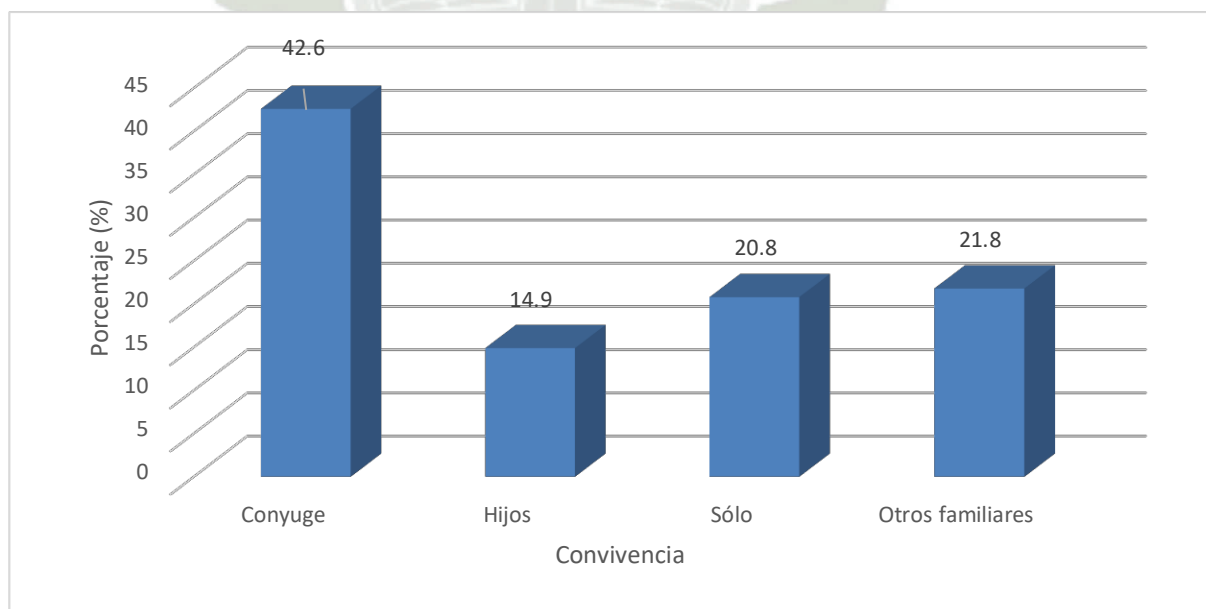
CONVIVENCIA	N°	%
Cónyuge Hijos	43	42,6
Sólo	15	14,9
Otros familiares	21	20,8
Total	22	21,8
	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 4 muestra que el 42,6% de los trabajadores de la avícola viven con sus conyugues y sólo el 14,9% de ellos viven con sus hijos.

Figura N° 4

Población de estudios según convivencia



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 5

Población de estudio según estado civil

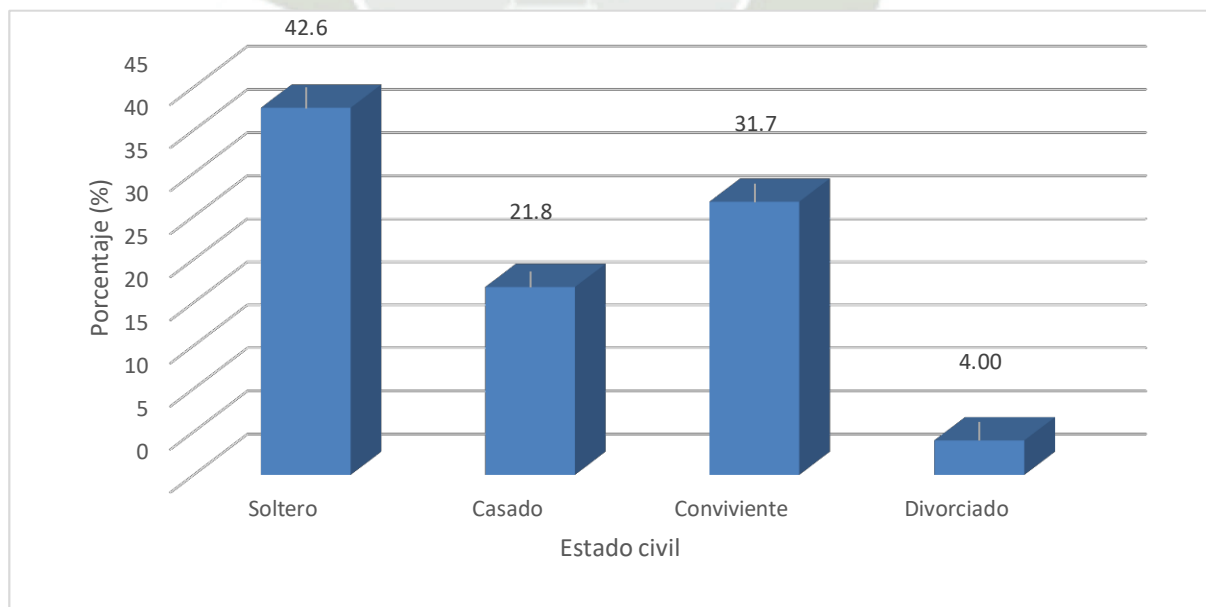
ESTADO CIVIL	Nº,	%
Soltero	43	42,6
Casado	22	21,8
Conviviente	32	31,7
Divorciado	4	4,0
Total	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 5 muestra que el 42,6% de los trabajadores de la avícola son solteros y sólo el 4,0% de ellos son divorciados.

Figura N° 5

Población de estudio según estado civil



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 6

Población de estudio según tiempo de servicio

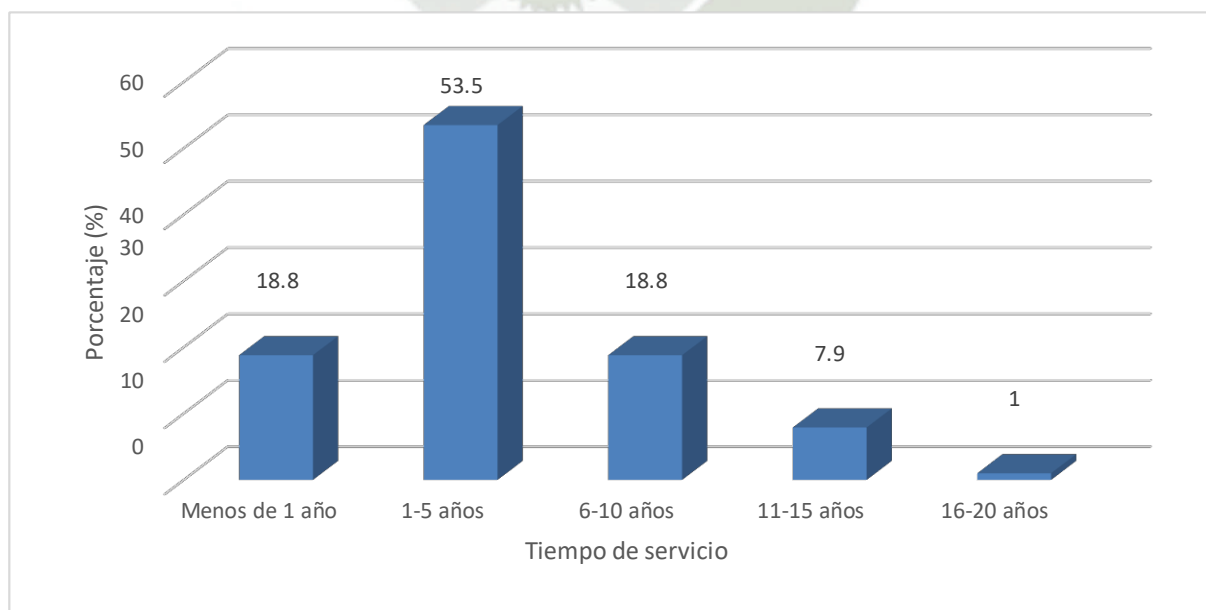
TIEMPO DE SERVICIO	Nº,	%
Menos de 1 año	19	18,8
1-5 años	54	53,5
6-10 años	19	18,8
11-15 años	8	7,9
16-20 años	1	1,0
Total	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 6 muestra que el 53,5% de los trabajadores de la avícola vienen trabajado de 1 a 5 años y sólo el 1,0% de ellos están trabajando de 16 a 20 años en la empresa.

Figura N° 6

Población de estudio según tiempo de servicio



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 7

Población de estudio según régimen de trabajo

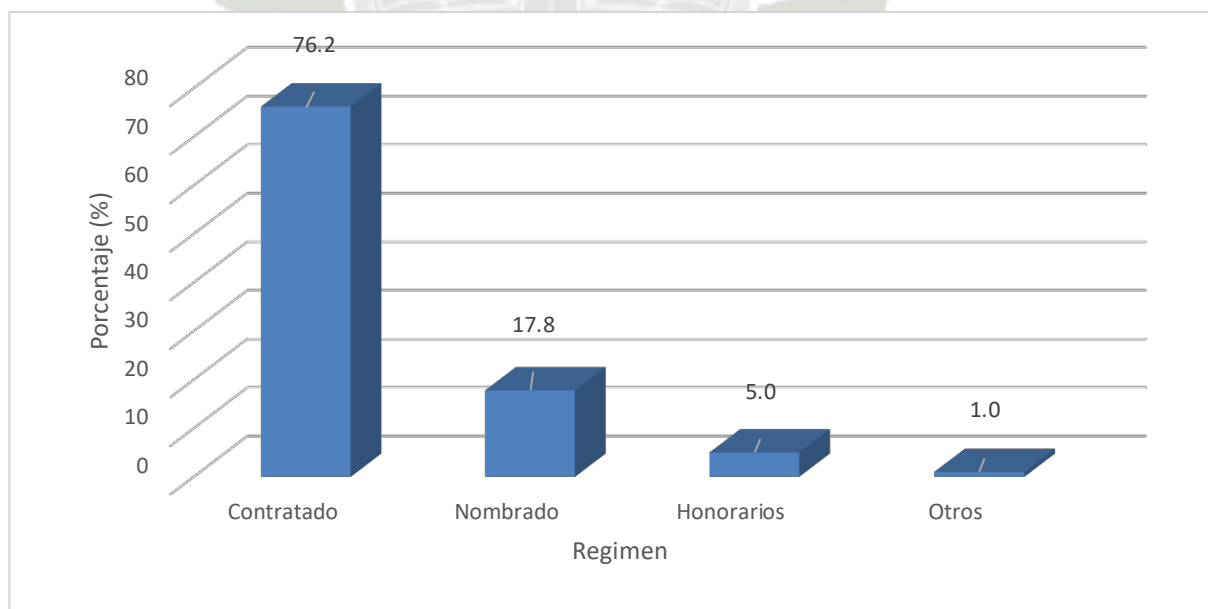
REGIMEN	N°	%
Contratado	77	76,2
Nombrado	18	17,8
Honorarios	5	5,0
Otros	1	1,0
Total	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°, 7 muestra que el 76,2% de los trabajadores de la avícola son contratados y el 1,0% de ellos tienen otro régimen laboral en la empresa.

Figura N° 7

Población de estudio según régimen de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 8

Población de estudio según miedo al covid-19

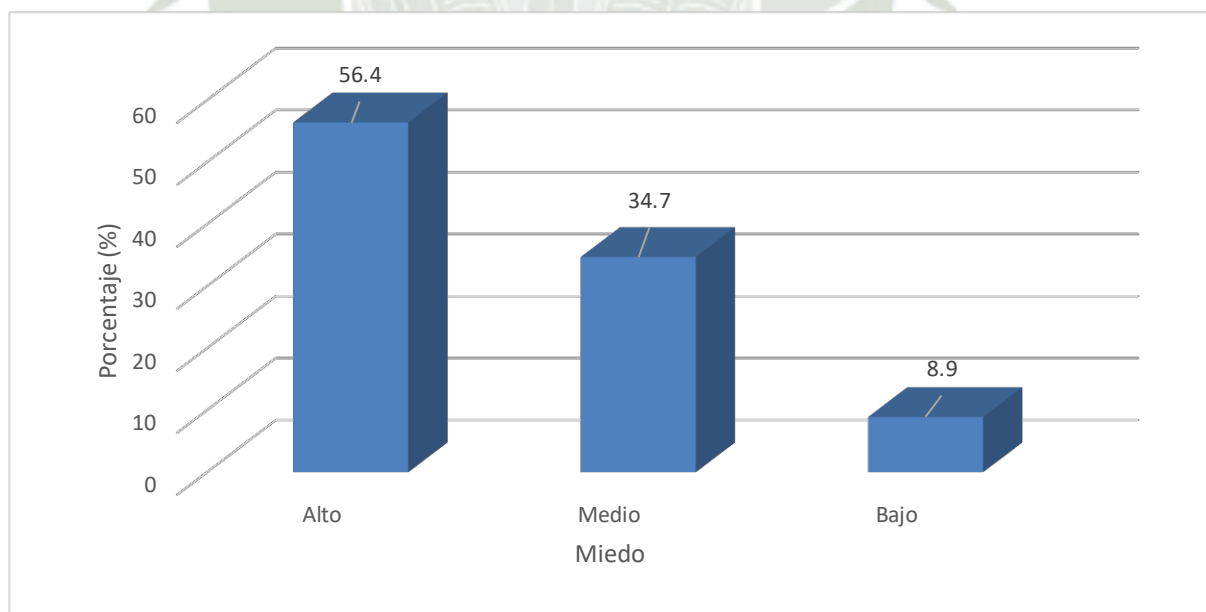
MIEDO	Nº,	%
Alto	57	56,4
Medio	35	34,7
Bajo	9	8,9
Total	101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 8 muestra que el 56,4% de los trabajadores de la avícola tienen un nivel de miedo alto y el sólo el 8,9% de ellos tienen un nivel de miedo bajo en la empresa.

Figura N° 8

Población de estudio según miedo al covid-19



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 9

Población de estudio según estrés laboral

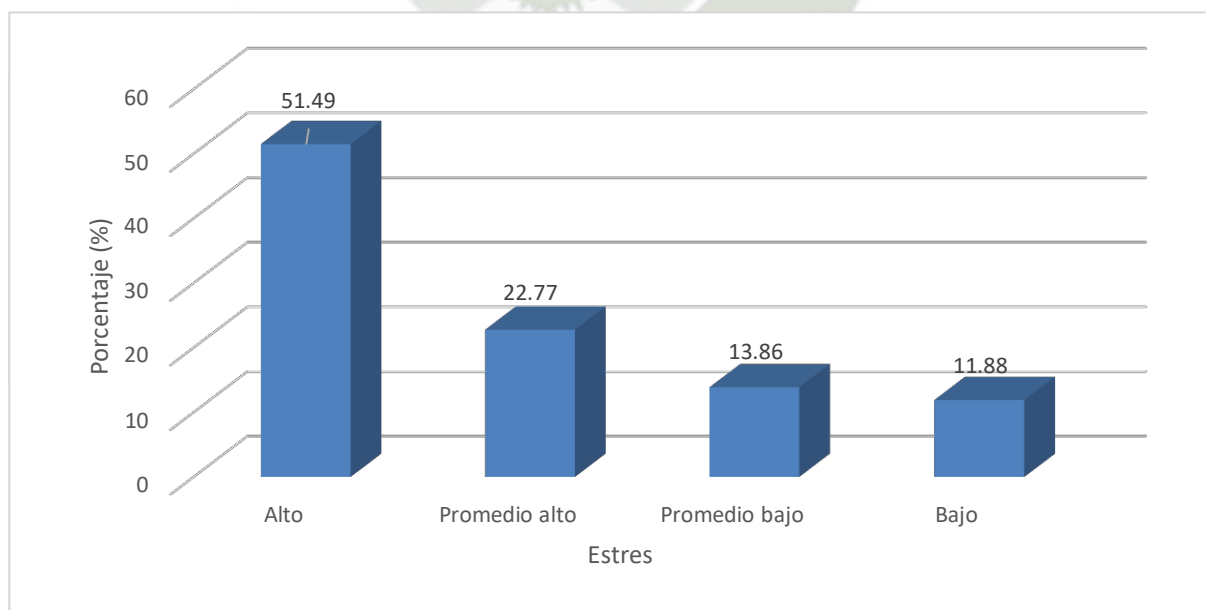
ESTRÉS	Puntaje Bruto de la prueba	N°,	%
Alto	26 al 101	52	51,49
Promedio alto	103 al 119	23	22,77
Promedio bajo	120 al 128	14	13,86
Bajo	129 al 157	12	11,88
Total		101	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 9 muestra que el 51,49% de los trabajadores de la avícola tienen un nivel de estrés alto y el sólo el 11,88% de ellos tienen un nivel de bajo de estrés.

Figura N° 9

Población de estudio según estrés laboral



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10

Relación de la edad y el miedo en la población de estudio

EDAD	MIEDO						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°,	%	N°	%	N°	%		
25-34	0	0,00	3	2,97	9	8,91	12	11,88
35-44	0	0,00	32	31,6	0	0,00	32	31,68
45-54	40	39,60	0	0,00	0	0,00	40	39,60
55-64	17	16,83	0	0,00	0	0,00	17	16,83
TOTAL	57	56,44	35	34,6	9	8,91	101	100

$$X^2=170,25 \quad P<0,05$$

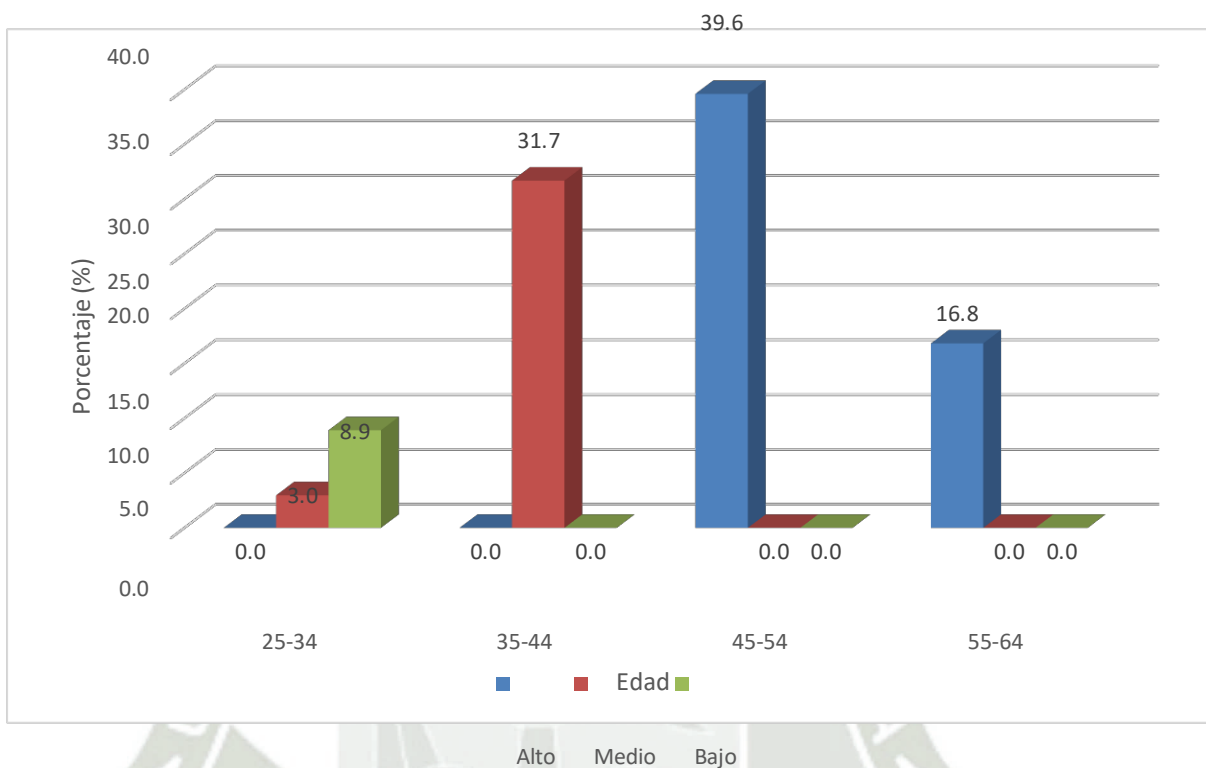
Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 10, muestra según la prueba de chi cuadrado ($X^2=170,25$) se muestra que la edad y el miedo presento relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo, se muestra que el 39.60% de la población de estudio con edades entre 45 a 54 años tienen un miedo alto.

Figura N° 10

Relación de la edad y el miedo en la población de estudio



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 11

Relación de la edad y el estrés en la población de estudio

EDAD	ESTRÉS LABORAL								TOTAL	
	Alto		Promedio alto		Promedio bajo		Bajo			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
25-34	6	5,94	3	2,97	2	1,98	1	0,99	12	11,88
35-44	14	13,86	11	10,89	2	1,98	5	4,95	32	31,68
45-54	25	24,75	9	8,91	4	3,96	2	1,98	40	39,60
55-64	7	6,93	0	0,00	6	5,94	4	3,96	17	16,83
TOTAL	52	51,49	23	22,77	14	13,86	12	11,88	101	100

$X^2=18,97$ $P<0,05$

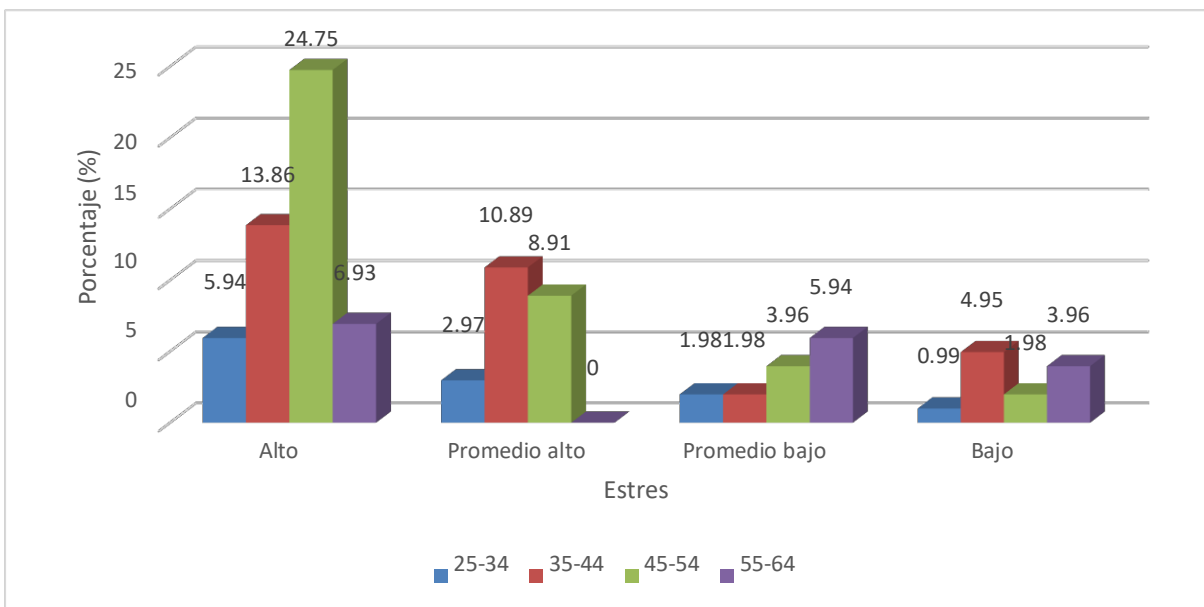
Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 11, muestra según la prueba de chi cuadrado ($X^2=18,97$) se muestra que la edad y el estrés presento relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo, se muestra que el 24.75% de la población de estudio con edades entre 45 a 54 años tienen un nivel de estrés laboral alto.

Figura N° 11

Relación de la edad y el estrés en la población de estudio



Fuente: Elaboración propia



Tabla N° 12

Relación entre el miedo y el estrés en la población de estudio

MIEDO	ESTRÉS LABORAL								TOTAL	
	Alto		Promedio alto		Promedio bajo		Bajo			
	Nº,	%	Nº,	%	Nº,	%	Nº,	%	Nº,	%
Bajo	16	15,84	20	19,80	11	10,89	10	9,90	57	56,44
Medio	30	29,70	2	1,98	2	1,98	1	0,99	35	34,65
Alto	6	5,94	1	0,99	1	0,99	1	0,99	9	8,91
TOTAL	52	51,49	23	22,77	14	13,86	12	11,88	101	100
			X ² =30,12		P<0,05					

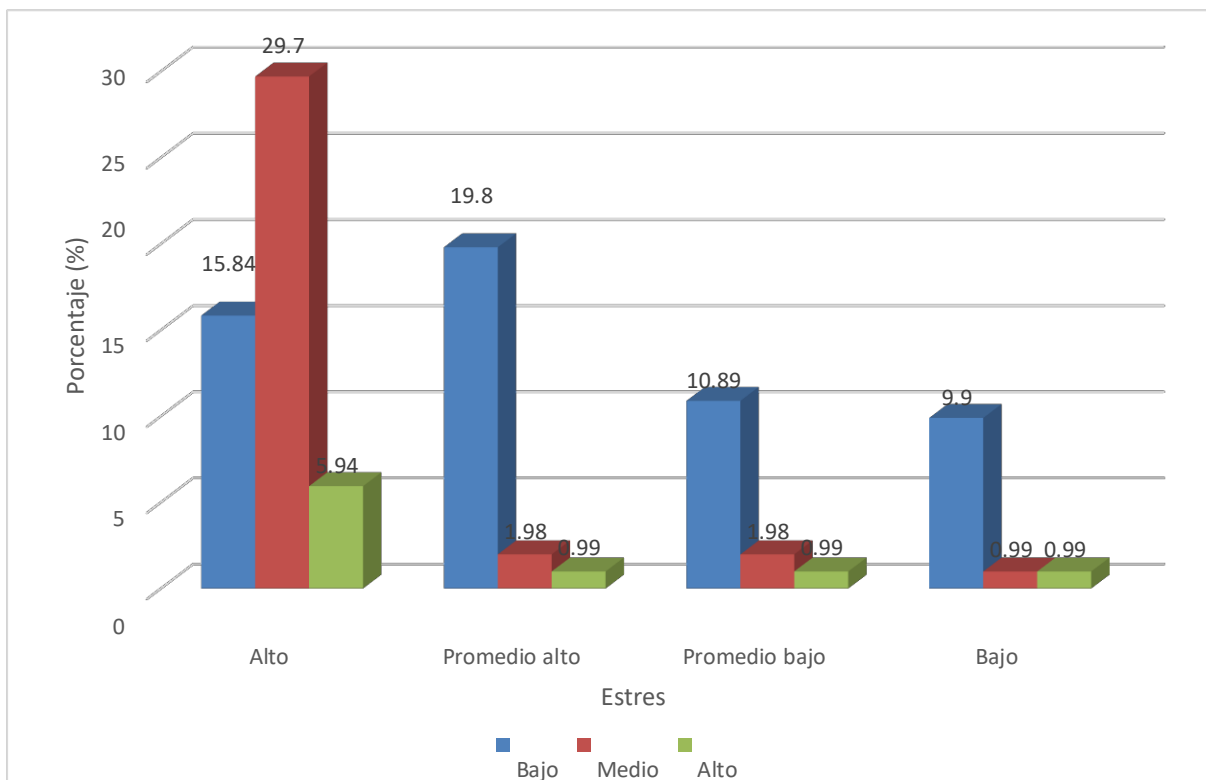
Fuente: Elaboración propia

La tabla N°. 12, muestra según la prueba de chi cuadrado ($X^2=30,12$) se muestra que el miedo y el estrés presento relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo, se muestra que el 29,70% de la población de estudio con un nivel de medio en miedo tienen un nivel de estrés laboral alto.

Figura N° 12

Relación entre el miedo y el estrés en la población de estudio



Fuente: Elaboración propia

2. Discusión

La presente tesis titulada repercusión del miedo al COVID 19 en el estrés laboral de los trabajadores de una avícola – Arequipa 2023 presenta resultados que en su mayoría van similares a los resultados obtenidos en otras investigaciones internacionales y nacionales **Lozano V. et. al.** que encontró en la población general de China un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos (54). Además, **Medina, Rildo Santos Bellido, et al**, quienes concluyeron que las situaciones de salud actual son un condicionante del estrés en los servidores públicos (51). En el estudio de Monterrosa-Castro A ,Dávila-Ruiz R , Mejía-Mantilla A et al. “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos” concluyen que siete de cada diez participantes presentó síntomas de ansiedad o estrés laboral (20).

En la investigación presentada se observa que en relación al miedo un 56,4% se encuentra en niveles altos un 34.7% en nivel medio y un 8,9% en nivel bajo y en cuanto al Stress laboral los resultados muestran un 54,49% presentan stress alto un 22.77% promedio alto de estrés y 13,86% promedio bajo de estrés y un 11,88 stress bajo.

En relación al grupo etario y miedo el 39.60% se encuentra en el nivel alto de miedo y se encuentran en la edad de 45 a 54 años seguido del nivel medio de miedo en el grupo etario de 35 a 44 años. Asimismo en el stress laboral el mas alto porcentaje se encuentra con 24,75% en la edad de 45 a 54 años , un promedio alto de estrés con 10,89% en el grupo etario de 35 a 44 años .

Según la prueba del chi cuadrado muestra que la edad y el stress presento relación estadística significativa.

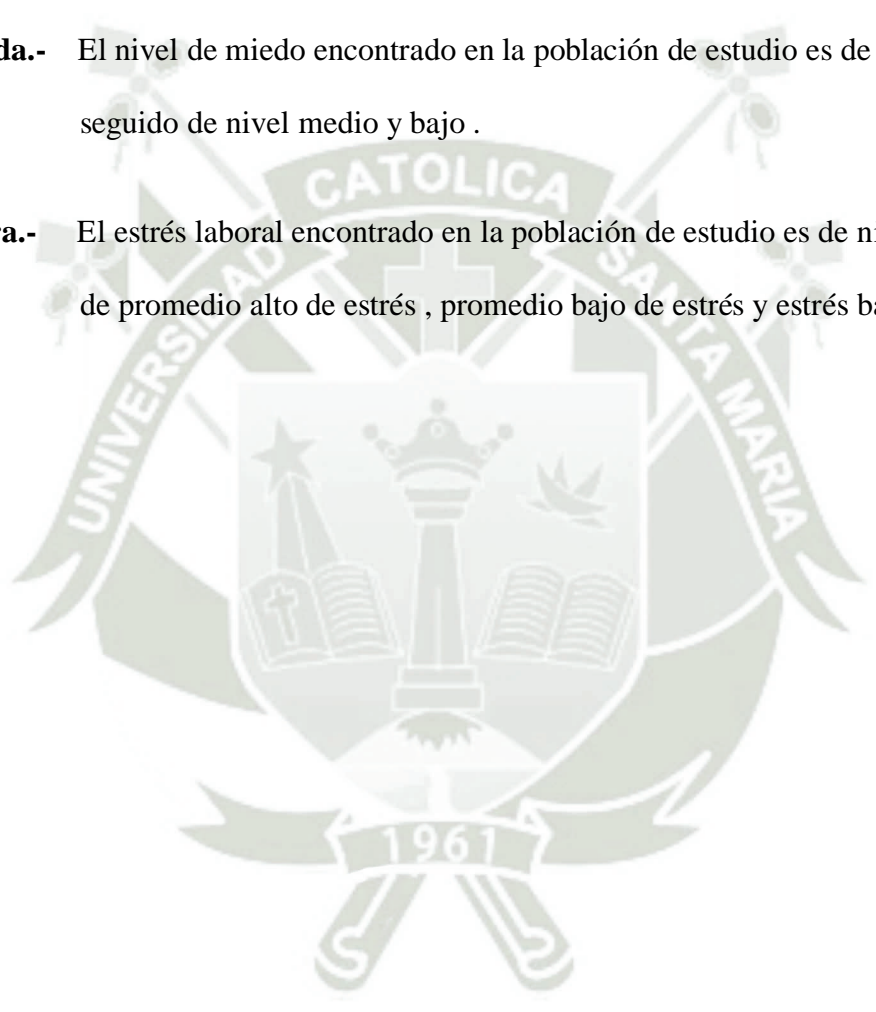
La tabla Resumen de las 2 variables , miedo y estrés , presentan los siguientes resultados:

29.70% de estrés laboral alto se relaciona con un nivel medio de miedo , seguido de 19,80% de promedio alto de estrés se relaciona con nivel bajo de miedo y 10,89% de promedio bajo de estrés con nivel bajo de miedo.

Según la prueba del chi cuadrado muestra que el miedo y el estrés presentan relación significativa (54).

CONCLUSIONES

- Primera.-** Los Resultados muestran que el miedo y el estrés laboral presentan relación significativa.
- Segunda.-** El nivel de miedo encontrado en la población de estudio es de nivel alto , seguido de nivel medio y bajo .
- Tercera.-** El estrés laboral encontrado en la población de estudio es de nivel alto seguido de promedio alto de estrés , promedio bajo de estrés y estrés bajo.



RECOMENDACIONES

1. Al departamento de Salud Ocupacional se recomienda continuar con los Programas de Vigilancia en promoción de la Salud Mental
2. Implementación de Actividades de Técnicas de Relajación, Pausas Activas en coordinación con el departamento Medico , RRHH .
3. A la Oficina de RRHH realizar coordinaciones incentivar estrategias que mejoren la salud mental de los trabajadores.
4. A los investigadores, que efectúen estudios similares como la relación entre el miedo a las secuelas por COVID-19 y el estrés laboral en diferentes centros de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La Nación. La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia; 2019
Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/la-oms-consideraque-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia-nid757582>.
2. Quezada-Scholz. Miedo y psicopatología: la amenaza que oculta el Covid-19: [Tesis para optar el Título Profesional de Médico cirujano]; 2020.
3. Becerra Hernández, Tatiana. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Tiempos de Pandemia en Docentes de Escuelas con Quintil 1 – Cajamarca: [Tesis para optar el Grado académico de magister en Intervención Psicológica]; 2020 Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20>
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud; 2022 Disponible en: https://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/ENCUESTA_DEFINITIVA_IECC_TS.pdf.
5. Arabella, Melly. Estrés laboral en Perú; 2020 Disponible en: <https://es.calameo.com/read/0056497187a88f035dbd9>.
6. Diario Gestión. ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?; 2017 Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/soncausas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/>.
7. Novoa, Milagros. Programa basado en la terapia racional emotiva para el tratamiento del miedo al COVID-19 en personal policial de una comisaría en Trujillo - 2020: Universidad César Vallejo. Programa Académico de Maestría en Intervención Psicológica. [Tesis para optar el Grado académico de magister en Intervención Psicológica]; 2020 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55807/Novoa_RMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
8. Delgado, A. y Sánchez, J. Miedo fobias y sus tratamientos. Revista electrónica de psicología Iztacala. 2019; 22(2): 798--833.

9. Benbunan-Bentata B, Cruz-Quintana F, Roa-Venegas JM, Villaverde-Gutiérrez C, Benbunan-Bentata BR. Afrontamiento del dolor y la muerte en estudiantes de Enfermería: una propuesta de intervención. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2007; 7(1): 197-205 Disponible en: http://aepec.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-216.pdf.
10. Aldana OU. Miedo, seguridad y resistencias: el miedo como articulación política de la negatividad. *Polis*. 2008;(19): 0 Disponible en: <https://journals.openedition.org/polis/3893>.
11. González BG, Izquierdo AE. La psiconeuroinmunología: bases de la relación entre los sistemas nervioso, endocrino e inmune. *Revista de la Facultad de Medicina*. 2009; 45(001): 22-26 Disponible en: <http://ejournal.unam.mx/rfm/no45-1/rfm45107.pdf>.
12. Barbabosa, R.; Gómez, E. Psicología del miedo: 2021; Boletín de la Universidad de Granada Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/350485321_PSICOLOGIA_DEL_MIEDO.
13. Gelfo, Judith Pregaldiny. Neurobiología del automatismo y su aplicación en psicoterapia Una revisión bibliográfica. *Revista digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*. Volúmen. 2020; 10(2): 1.
14. Zegarra-Valdivia, Jonathan A; Chino-Vilca, Brenda N. Neurobiología del trastorno de estrés postraumático. *Revista mexicana de neurociencia*. 2019; 20(1): 21--28.
15. Cedeño, Nereida Josefina Valero; Cuenca, María Felicidad Vélez; Mojica, Ányelo Alberto Duran; Portillo, Mariana Torres. Afrontamiento del COVID-19: estrés miedo ansiedad y depresión. *Enfermería investiga*. 2020; 5(3): 63--70.
16. Furman, Hernán; otros. Evidencias de Validez de la Escala de Miedo al COVID-19 (FCV-19S) en el contexto argentino; 2020 Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/123/1231854011/1231854011.pdf>.
17. Tolsa, María Dolores; Malas, Olga. COVID-19: Impacto psicológico factores de riesgo e intervenciones psicológicas en el personal sanitario. Una revisión sistemática. *Revista iberoamericana de psicología y salud*. 2021; 12(2): 58--75.
18. Mena, Edison Reinoso. Efectos de la COVID-19 en la Salud Mental de Niños y Adolescentes: Una Revisión. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*. 2022; 7(3): 41.

19. Cedeño, Nereida Josefina Valero; Cuenca, María Felicidad Vélez; Mojica, Ányelo Alberto Duran; Portillo, Mariana Torres. Afrontamiento del COVID-19: estrés miedo ansiedad y depresión. *Enfermería investiga*. 2020; 5(3): 63--70.
20. Huarcaya-Victoria, Jeff. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*. 2020; 37: 327-334.
21. Orcasita Pineda, Linda Teresa; Uribe Rodríguez, Ana Fernanda. La importancia del apoyo social en el bienestar de los adolescentes. *Psychologia. Avances de la disciplina*. 2010; 4(2): 69--82.
22. Kuaik, Iliana Diaz; De la Iglesia, Guadalupe. Ansiedad: conceptualizaciones actuales. *Summa Psicológica*. 2019; 16(1).
23. Kuaik, Iliana Díaz; De la Iglesia, Guadalupe. Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica UST*. 2019; 16(1): 42--50.
24. Soriano, José Gabriel; del Carmen Pérez-Fuentes, María; del Mar Molero, María; Tortosa, Begoña María; González, Alba. Beneficios de las intervenciones psicológicas en relación al estrés y ansiedad: Revisión sistemática y metaanálisis. *European Journal of Education and Psychology*. 2019; 12(2): 191--206.
25. Torrades, Sandra. Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*. 2007; 26(10): 104--107.
26. Zegarra-Valdivia, Jonathan A; Chino-Vilca, Brenda N. Neurobiología del trastorno de estrés postraumático. *Revista mexicana de neurociencia*. 2019; 20(1): 21--28.
27. Buitrago-Orjuela, Luz Angela; Barrera-Verdugo, Mayra Andrea; Plazas-Serrano, Lina Yessenia; Chaparro-Penagos, Catalina. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*. 2021; 8(2): 131--146.
28. Obando, Jina Paola Burbano; Sánchez, Juan Pablo Sánchez; Mamian, Andry Yasmid Mera. Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista Facultad Ciencias de la Salud: Universidad del Cauca*. 2019; 21(2): 24--31.
29. Guzmán-Castillo, Alejandra; Bustos, Claudio; Zavala, Walter; Castillo-Navarrete, Juan Luis. Inventario SISCO del estrés académico: revisión de sus propiedades psicométricas en estudiantes universitarios. *Terapia psicológica*. 2022; 40(2): 197--

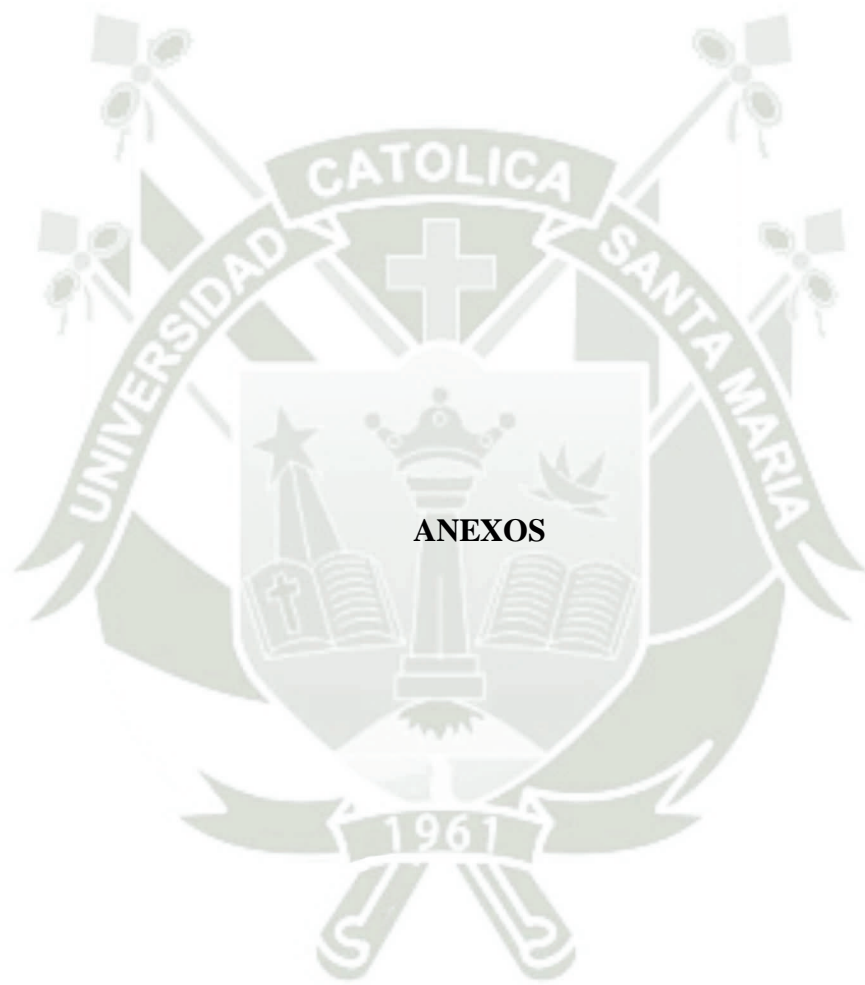
30. Guerrero-Vaca, Darío Javier; García-Ramos, Diana Carolina; de los Ángeles Peñafiel-Salazar, Dayanara; del Carmen Villavicencio-Narváez, Lilia; Flores-Fernández, Verónica Fernanda. Trastorno de estrés postraumático en mujeres víctimas de violencia. Una revisión. *Domino de las Ciencias*. 2021; 7(3): 667--688.
31. Lanuque, Alejandro. Revisión Sistemática del Afrontamiento del Estrés Universitario en Momentos de Presión. *Calidad de vida y Salud*. 2020; 13: 130--142.
32. Sánchez Marqueses, José Manuel; Sanz Fernández, Jesús. La relación entre los síntomas del trastorno de estrés postraumático y las dimensiones de personalidad del modelo de los Cinco Grandes: una revisión sistemática. *Ene*. 2020; 15: 30.
33. Soto, María Teresa Díaz; Miranda, José Miguel Calderin. Síndrome de abstinencia alcohólica: Resultado del estrés oxidativo y desequilibrio neuronal. Estado del arte. *Revista Biomedica*. 2020; 31(2): 95--107.
34. Rojas-Solís, José Luis; Flores-Meza, Guadalupe; Cuaya-Itzcoatl, Irma Guadalupe. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 2021; 15(1).
35. Cruz-Zuñiga, Nereyda; Alonso Castillo, María Magdalena; Armendáriz-García, Nora Angélica; Lima Rodríguez, Joaquín Salvador. Clima laboral estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*. 2022; 95: e202104057.
36. Obando, Jina Paola Burbano; Sánchez, Juan Pablo Sánchez; Mamian, Andry Yasmid Mera. Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista Facultad Ciencias de la Salud: Universidad del Cauca*. 2019; 21(2): 24--31.
37. Flores-Meza, G; Cuaya-Itzcoatl, IG; Rojas-Solís, JL. Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática (Job stress in the university context: A systematic review). *Dilemas contemporáneos: Educación política y valores*. 2021; 9: 1-21.
38. Leka, Stavroula; Griffiths, Amanda. La organización del trabajo y el estrés: Organización Mundial de la Salud. Tomo III, Título IV; 2004 Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf.

39. Angulo, Darley Jhosue Burgos; Nivelá, Cecilia de Lourdes Díaz; Chiriguayo, Jorge Teodoro Aguirre; Zuñiga, Gloria Alexandra Peralta; de León, Tulio Alejandro Angulo; others. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*. 2020; 25(266).
40. Buitrago-Orjuela, Luz Angela; Barrera-Verdugo, Mayra Andrea; Plazas-Serrano, Lina Yessenia; Chaparro-Penagos, Catalina. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*. 2021; 8(2): 131--146.
41. Caballol-Avendaño, Francisca; Flores-Hoyos, Alejandra; Guerra-Cruz, Josue; Morales-Vizcarra, Francisca; Reynaldos-Grandón, Katuska Lidice. Prevención del síndrome de burnout en enfermería en pandemia COVID-19: una revisión sistemática. *Revista de Salud Pública*. 2021; 26(2): 48--59.
42. Mejía, Juan José Muñoz; Saquinaula, Daniel Felipe Álvarez. Influencia del estrés en la regulación emocional en conductores profesionales de autobuses en tiempos de COVID-19. Una revisión bibliográfica. *Pro Sciences: Revista de Producción Ciencias e Investigación*. 2022; 6(42): 170--183.
43. Sánchez, Mirtha Zuleyka; Benitez, Alfredo Rubén; Enrici, Aldo Juan. Estado del arte de las condiciones laborales de profesionales de salud en suramérica durante la pandemia COVID-19. *Enfermería Investiga*. 2023; 8(2): 83--93.
44. Leka, Stavroula. Psychosocial hazards and seafarer health: priorities for research and practice. *International maritime health*. 2004; 55(1-4): 137--153.
45. Martínez, Luz Martínez. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*. 2020; 10(2): 301--321.
46. Reina, Jorge. El SARS-CoV-2 una nueva zoonosis pandémica que amenaza al mundo. *Vacunas*. 2020; 21(1): 17--22.
47. Sinitsyn, Aleksandr; Surikov, Igor. A Chaotic Tours of the 'Halls' of the Logoi of the Herodotus 'Muses': Review of the English Historiography on the 'Father of History' and

48. Cedeño, Nereida Josefina Valero; Cuenca, María Felicidad Vélez; Mojica, Ányelo Alberto Duran; Portillo, Mariana Torres. Afrontamiento del COVID-19: estrés miedo ansiedad y depresión. *Enfermería investiga*. 2020; 5(3): 63--70.
49. Espinoza-Calle, Cristian Alcívar; Mesa-Cano, Isabel Cristina; Ramírez-Coronel, Andrés Alexis; Martínez-Suárez, Pedro Carlos. Estrés laboral durante la emergencia sanitaria por covid-19 en los profesionales de enfermería y medicina: revisión sistemática. *Pro Sciences: Revista de Producción Ciencias e Investigación*. 2021; 5(40): 382--395.
50. Nielsen, D. El Estrés Laboral Síndrome Fomo y el Miedo al Contagio en Sanitarios: Grado en Relaciones Laborales; Universidad de La Laguna Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24710/EI%20estres%20laboral%2C%20el%20sindrome%20fomo%20y%20el%20miedo%20al%20contagio%20en%20sanitarios.pdf?sequence=1>.
51. Medina, Rildo Santos Bellido, et al. Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*. 2021; 25(109): 124--130.
52. Condori Arias, Yaime. Asociación entre la exposición al covid-19 y la presencia de síntomas de depresión ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los hospitales de la región Arequipa: [Tesis para optar el Título Profesional de Médico cirujano]; 2020.
53. Raymundo Castro, Yesica. Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria Huancavelica: [Tesis para optar el Título Profesional de Médico cirujano]; 2020 Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2275>.
54. Lozano-Vargas, Antonio. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuropsiquiatría*. 2020; 83(1): 51--56.
55. Usmá Florez, Yris Yessenia. El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento: [Tesis para optar el Título Profesional de Médico cirujano]; 2020 Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf.

56. Monterrosa-Castro, Álvaro; Dávila-Ruiz, Raúl; Mejía-Mantilla, Alexa; Contreras-Saldarriaga, Jorge; Mercado-Lara, María; Flores-Monterrosa, Chabeli. Estrés laboral ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 2020; 23(2): 195--213.





ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La persona que suscribe hace constar mediante el presente documento que da su consentimiento expreso para ser unidad de estudio en la investigación titulada: Repercusión del Miedo al Covid 19 en el estrés laboral de los de los trabajadores de una Avícola- Arequipa que presenta la Mg. **MARIA DEL PILAR VIZCARRA CHOCANO**, con fines de obtención del grado académico de Magister en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente.

Declaro que, como sujeto de investigación, he sido informado objetivamente sobre los objetivos, fines y resultados del presente estudio. Asimismo, se me ha informado sobre los derechos que como unidad de estudio me asisten, en lo que respecta a los principios de beneficencia, privacidad, anonimato y confidencialidad de la información brindada, trato justo y digno; antes, durante y posterior a la investigación. En fe y aceptación voluntaria de lo expresado procedo a firmar este documento.

Arequipa ,.....

Investigador

Investigado(a)

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

ESCALA DEL MIEDO AL COVID 19 (FCV-19S)

Lea detenidamente cada uno de los ítems y califique según considere:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1. Tengo mucho miedo del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
2. Me pone incómodo(a) pensar en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
3. Mis manos se ponen húmedas cuando pienso en el coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
4. Tengo miedo de perder mi vida a causa del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
5. Cuando veo noticias e historias sobre el coronavirus (COVID-19) en redes sociales me pongo nervioso(a) o ansioso(a)	1	2	3	4	5
6. No puedo dormir porque estoy preocupado de contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5
7. Mi corazón se acelera o palpita cuando pienso en contagiarme del coronavirus (COVID-19)	1	2	3	4	5

MIEDO	Puntuación
Alto	21 -35
Medio	15-20
Bajo	7-14

Fuente: Furman, (16)

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:				Edad:				
Estado civil:				Nivel de estudios:				
Cargo:				Sucursal:				
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
<p><i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i></p> <p><i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i></p>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

Fuente: Becerra, (3)

CÉDULA DE PREGUNTAS

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Qué edad tiene.

25 – 34 años	()	55 – 64 años	()
35 – 44 años	()	65 a más	()
45 – 54 años	()		

2. Sexo

Masculino	()	Femenino	()
-----------	-----	----------	-----

3. ¿Cuál es su lugar de procedencia?

Arequipa	()
Provincias	()
Otros	()

4. ¿Con quienes vive Ud.?

Conyugue	()	Otros familiares	()
Hijos	()	Solo	()

5. Estado Civil

Soltero	()	Viudo	()
Casado	()	Divorciado	()
Conviviente	()		

6. Tiempo de servicio

Menos de 1 año	()	11 – 15 años	()
1 – 5 años	()	16-20 años	()
6-10 años	()	Más de 20 años	()

7. Régimen de trabajo

Contratado	()	Honorarios	()
Nombrado	()	Otros	()

REPERCUSIÓN DEL MIEDO AL COVID 19 EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA AVÍCOLA - AREQUIPA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.eumed.net Fuente de Internet	3%
2	www.passeidireto.com Fuente de Internet	2%
3	www.grafiati.com Fuente de Internet	2%
4	corte-constitucional.vlex.com.co Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Politécnica de Madrid Trabajo del estudiante	2%
6	www.nascia.com Fuente de Internet	2%
7	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Ponce Health Sciences University	1%

9	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	1 %
10	moam.info Fuente de Internet	1 %
11	sites.google.com Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Corporación Universitaria Reformada Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad Internacional del Ecuador Trabajo del estudiante	1 %
14	Juan Carlos Asensio Soto. "Proptech: la digitalización de la intermediación inmobiliaria en España. Estudio comparativo entre el modelo online y el tradicional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 Publicación	1 %
15	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo