

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Miedo al COVID-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de
gestión humana de una empresa agroindustrial”**

Tesis presentada para obtener el Título profesional de Licenciado en
Psicología

Investigador:

Bach. Jimmy Alberto Espinoza Larios.

Asesor:

Mg. Julio Ronaldo Díaz Tantarico

Lambayeque – Perú

2023

“Miedo al covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial”

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología .



Bach. Jimmy Alberto Espinoza Larios

Investigador



Dra. Raquel Yovana Tello Flores

Presidente



Dra. Beldad Fenco Periche

Secretario



M.Sc. Vallejos Valdivia Claudia Dora

Vocal



Mg. Julio Ronaldo Díaz Tantarico

Asesor



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0596-VIRTUAL

Siendo las 08:30 horas, del día Miércoles 22 de febrero de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/jyw-nvzk-hxm>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N° 0381-2022-V-D-FACHSE, de fecha 14 de febrero de 2022, integrado por:

Presidente	: Dra. Raquel Yovana Tello Flores.
Secretario	: Dra. Beldad Fenco Periche
Vocal	: M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
Asesor	: Lic. Ps. Julio Ronaldo Díaz Tantarico



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: "MIEDO AL COVID-19 Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL"; presentada por bachiller ESPINOZA LARIOS JIMMY ALBERTO para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (19) (DIECINUEVE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las 09:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dra. Raquel Yovana Tello Flores
PRESIDENTE


Dra. Beldad Fenco Periche
SECRETARIO


M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo, JIMMY ALBERTO ESPINOZA LARIOS; Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del proyecto e informe de la investigación titulado: "Miedo al covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial", el mismo que se presentó para optar por el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.
2. El título de investigación es auténtico y original
3. El proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiado ni de forma total ni parcialmente.
4. He respetado las normas de citas para las fuentes consultadas.
5. El proyecto e informe de investigación presentado no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de tesis. En consecuencia, nos hacemos responsables frente a la UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería y falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las encuentren causa en el contenido de la tesis.



Bach. Jimmy Alberto Espinoza Larios.

Tesista



Mg. Julio Ronaldo Díaz Tantarico

Asesor

DEDICATORIA

A mi familia, ya que ellos son una de las principales razones por las que quiero superarme y ser mejor día con día.

Jimmy.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la familia que tengo, por nunca descuidarme y por darme la oportunidad de aprender valiosas lecciones a lo largo de mi vida.

A mi madre y abuela porque siempre se preocuparon por mi formación humana y académica.

A mis hermanos ya que a pesar de ser menores que yo me han enseñado muchas cosas.

Jimmy.

Índice

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	14
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Internacionales	14
1.1.2. Nacionales	15
1.1.3. Locales	16
1.2. Bases Teóricas	17
1.2.1. Bases Teóricas del miedo al covid-19	17
1.2.2. Bases Teóricas del compromiso organizacional	23
1.3. Definición y operacionalización de Variables	29
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	30
2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis	30
2.2. Población y muestra	30
2.3. Procedimientos a seguir en la investigación	31
2.4. Técnicas e instrumentos	32
2.4.1. Técnicas	32
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	32
2.5. Aspectos éticos	34
2.6. Equipos y materiales	35
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
3.1. Resultados en tablas y gráficos	36
3.2. Discusión	40
CAPITULO IV: CONCLUSIONES.....	44
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el miedo al contagio de Covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.	36
Tabla 2 Nivel de miedo al contagio de Covid-19 en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.	36
Tabla 3 Nivel de miedo al contagio de Covid-19 en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, según sexo, edad y tiempo de servicio.	37
Tabla 4 Nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.	37
Tabla 5 Nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, según sexo, edad y tiempo de servicio.	38
Tabla 6 Relación entre el miedo al contagio de covid-19 y las dimensiones del estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el miedo al covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, para tal fin se tomó en cuenta una metodología cuantitativa y el diseño correlacional, en 55 trabajadores a quienes se les aplicó la escala de miedo al contagio por Covid-19 y el cuestionario de estrés laboral, instrumentos que gozan de adecuadas evidencias de confiabilidad y validez; es así que, después de la aplicación de dichos cuestionarios se concluye que, existe una correlación directa alta ($r=.785$) estadísticamente significativa ($p=.001$) entre el miedo al contagio por covid-19 y el estrés laboral.

Palabras clave: Miedo, covid-19, estrés laboral colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between fear of covid-19 and work stress in employees in the human management area of an agro-industrial company, for this purpose a quantitative methodology and correlational design were taken into account, in 55 workers. to whom the fear of contagion by Covid-19 scale and the work stress questionnaire were applied, instruments that have adequate evidence of reliability and validity; Thus, after applying these questionnaires, it is concluded that there is a high direct correlation ($r=.785$) statistically significant ($p=.001$) between the fear of contagion by covid-19 and work stress.

Keywords: Fear, covid-19, work stress collaborators.

INTRODUCCIÓN

En el Perú el Ministerio de Agricultura y Riego (2020) indica que, durante el 2020, año en el cual el virus del SARSCOV-2 ocasionó la pandemia de la Covid-19, enfermedad altamente contagiosa y mortal, se generó la paralización de diversas actividades económicas, pues la mayor parte de la población estuvo confinada; pero una de las actividades que no cesó labores fue el sector agroindustrial. A pesar de todas las medidas para evitar el contagio, los colaboradores terminaban infectándose, situación que ha generado miedo hasta la actualidad.

Por su parte Rivero y Donado (2021) establecen que, durante la crisis de la Covid-19 los trabajadores que se encuentran entre las edades de 28-33 años presentaron mayores niveles de estrés, los mismos que pueden estar asociados al miedo de contagiarse. Del mismo modo indican que, el 15% de los trabajadores de sexo femenino obtuvo niveles elevados de estrés laboral, a diferencia del sexo masculino donde solo el 10% mostró estrés laboral en nivel medio. Pasando al plano nacional Bustamante (2020), en un estudio realizado en Huaraz con una población de 290 efectivos policiales evidenció que, existe una correlación moderada entre el estrés laboral y el miedo al Covid-19 ($r = .512$ y $p < .05$).

La empresa donde se va a realizar el presente trabajo de investigación cosecha cuatro diferentes frutos: Palta, arándano, espárrago y uva, además es importante resaltar que, durante los últimos años la actividad de la empresa aumentó; pasando de producir 36 mil toneladas de palta en el año 2020 a más 40 mil toneladas en el año 2021. Dicho crecimiento generó la necesidad de contar con una mayor fuerza laboral compuesta por diferentes profesionales, lo que aumentó el número de contagios.

A pesar de todas las medidas de protección implementadas por la empresa, cerca del 70% de colaboradores se contagió de Covid-19 en sus diferentes variantes, generando

miedo en aquellos colaboradores que no se habían contagiado (C. Echevarría, comunicación personal, 15 de febrero de 2022).

Por su parte, Echevarría, gerente de gestión humana, indica que este miedo que presentan los colaboradores a ser contagiados de Covid-19, puede ocasionar que los niveles de estrés dentro del área se vean incrementados (comunicación personal, 15 de febrero de 2022).

Considerando la información antes mencionada, en la presente investigación se abordó el problema: ¿Cuál es la relación entre el miedo al contagio de Covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial? ante ello se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación entre el miedo al contagio de Covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial. Por su parte, el objetivo de esta investigación, fue determinar la relación entre el miedo al contagio de Covid-19 y estrés laboral” en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, por ello los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de miedo al contagio de Covid-19 en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial. Identificar el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial. Identificar el nivel de miedo al contagio de Covid-19 en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, según sexo, edad y tiempo de servicio. Identificar el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, según sexo, edad y tiempo de servicio. Establecer la relación entre el miedo al contagio de covid-19 y las dimensiones del estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.

Para concluir con esta parte introductoria, en el trabajo investigativo se tomó en cuenta cada uno de los lineamientos establecidos por la UNPRG, es así que en el primer capítulo se presentan todos los antecedentes y el marco teórico científico relevantes para la explicación de las variables; en el segundo capítulo se detallan de manera clara, los aspectos metodológicos, en el tercer capítulo, se muestran los resultados obtenidos y la discusión de dichos resultados; en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones, finalmente en el capítulo cinco se presentan las recomendaciones y posteriormente las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Noroña-Salcedo, et. al, (2021) en Ecuador, realizaron un análisis del estrés laboral y la salud general durante el periodo de la pandemia por covid-19, para ello hicieron uso del diseño correlacional, en 60 trabajadores del área bancaria, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, el 60% de los colaboradores presentan niveles elevados de estrés.

Ortega-Malla, et. al, (2021) en Ecuador, llevaron a cabo un estudio a fin de analizar el miedo al Coronavirus, y la ansiedad en colaboradores del área de salud, para ello hicieron uso de un diseño correlacional, en 150 trabajadores de salud a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, el 89.5% de los colaboradores de sexo femenino presentó miedo al covid-19.

Moncada-Rodríguez, et. al, (2021) llevaron a cabo un estudio a fin de analizar el estrés laboral en personal de salud, para ello hicieron uso de un diseño descriptivo, en 41 profesionales sanitarios a quienes les aplicó un cuestionario, encontrando que, los trabajadores presentaban niveles elevados de estrés laboral.

Guayasamín-Cantos y Ramos-Alfonso (2020) en Ecuador, analizaron el estrés laboral en condiciones de teletrabajo, para ello hicieron uso de un diseño descriptivo simple en 65 colaboradores de una institución fiscal a quienes les aplicó un cuestionario, encontrando que, el 61% de los docentes manifestó tener “mucho estrés”; siendo los síntomas más frecuentes insomnio, pesadillas e irritabilidad.

Monterrosa-Castro, et. al. (2020) en Colombia, analizaron el estrés laboral y el miedo al covid-19, para ello hicieron uso de un diseño descriptivo correlacional en 531

médicos, a quienes les aplicaron dos cuestionarios que les permitieron concluir que, el 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19, además de existir relación entre ambas variables($p<.05$).

1.1.2. Nacionales

Bellido-Medina, et. al. (2021) en Arequipa, analizaron los efectos de la Covid-19 en el estrés laboral, para ello hicieron uso de una metodología cuantitativa en 286 servidores públicos a quienes les aplicó un cuestionario, encontrando que predomina el nivel medio de estrés laboral en el 71.3% además existe correlación alta y significativa entre ambas variables ($r=.808$, $p<.05$).

Flores-Sernaque y Chura-Castro (2021) en Arequipa, analizaron la ansiedad y estrés laboral en personal de salud expuesto al covid-19, para ello hicieron uso de una metodología cuantitativa con diseño correlacional en 30 profesionales de salud a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que predomina el nivel alto de estrés laboral en el 66.7%.

Calvo-Cornelio y Espinosa-Quispe (2021) en Lima, analizaron estrés laboral durante la pandemia covid-19, para ello hicieron uso de una metodología cuantitativa con diseño simple en 80 colaboradores de una empresa agroindustrial a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que predomina el nivel medio de estrés laboral en el 66%.

Bustamante-Saravia (2020) en Huaraz, analizó la relación entre el estrés laboral y el miedo al covid-19, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa con diseño correlacional en 290 efectivos policiales a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe una correlación directa de intensidad moderada entre ambas variables ($r = .512$; $p<.05$).

Tacza-Capcha (2020) en Huancayo, realizó un estudio en el que determinó la relación entre el estrés laboral y la agresividad, para ello hizo uso de un diseño correlacional en 152 obreros de una organización del rubro de construcción a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, el 69.7% presentó niveles altos de estrés laboral.

1.1.3. Locales

Athey-Chumacero (2022) llevó a cabo un estudio en el que analizó el estrés laboral en relación al desempeño labora, es así que para cumpli con dicho fin utilizó un diseño correlacional, en 80 trabajadores administrativos de un Hospital de Chiclayo a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, existe una relación muy alta estadísticamente significativa entre ambas variables ($Rho=0.935$; $p=0.000$).

Contreras-Díaz (2022) analizó el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, duante la pandemia por covid-19, en la cual hizo uso de un diseño correlacional en 50 trabajadores de un puesto de salud, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que, el 56% presentó nivel medio de estrés laboral.

Correa-Noriega (2021) estudió el teletrabajo y la relación con el estrés laboral durante la pandemia por Covid-19, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa con diseño correlacional en 280 colaboradores de una empresa de seguros, a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que el 23.9% presentaba nivel alto de estrés laboral.

Campos-Llontop (2021) llevó a cabo una investigación a fin de analizar la capacidad de respuesta y estrés del personal de salud durante la pandemia COVID-19, para ello hizo uso de una metodología cuantitativa con diseño correlacional en 50 profesionales de salud, a quienes les aplicó dos cuestionarios encontrando que, existe una relación directa moderada y altamente significativo ($Rho=0,617$; $p<0.05$).

1.2.Bases Teóricas

1.2.1. Bases Teóricas del miedo al covid-19

Miedo al covid-19

Pandemia por COVID 19

El día 31 de diciembre del año 2019 se dio a conocer a la comunidad científica y la población mundial la aparición de un nuevo coronavirus al cual los científicos denominaron “SARS-Co-V-2” el cual fue el detonante de una nueva enfermedad, denominada como “Covid-19” declarándose los primeros casos en Wuhan (República Popular China) (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2020).

A nivel global, existen alrededor de 184 millones de personas contagiadas por COVID 19 y más de 3 millones producto de esta enfermedad. Entre los países que lideran la lista de territorios con más contagios se encuentra en primer lugar Estados Unidos (más de 34 millones), seguido de India (casi 30 millones) y Brasil (casi 19 millones) en tercer lugar (Orús, 2021). En el Perú, en la actualidad existen más de 1 millón de personas contagiadas con la enfermedad COVID 19 y hasta la fecha más de 150 mil fallecidos es la consecuencia que está dejando la pandemia (Orús, 2021).

Miedo al COVID-19

Existe una prevalencia del miedo como reacción emocional ante circunstancias como las enfermedades consideradas como altamente infecciosas, dicha emoción se encuentra altamente relacionada con la capacidad de transmisión, además de los niveles de mortalidad. El miedo se define como un mecanismo de defensa y preparación para dar una respuesta a situaciones de amenaza potencial, y si se da de manera repetitiva o constante puede desencadenar el padecimiento de trastornos psiquiátricos.

Por ello es importante considerar que, el miedo es una emoción que surge ante una suma de factores, dentro del desarrollo de enfermedades infecciosas, siendo uno de estos la probabilidad de propagación, la invisibilidad de los virus, al ser microorganismos y la tasa de mortalidad. Esto conduce además a otros desafíos psicosociales como la estigmatización, la discriminación y la pérdida. Con estos niveles elevados de miedo, existe una tendencia en la cual los individuos no establecen pensamientos con racionalidad y claridad respecto al COVID-19 (Ahorsu et al., 2020).

Por su parte Gómez-Hoyt (2021) indica que, el miedo al covid-19 es una respuesta emocional que surge ante la presencia de la mencionada enfermedad y que genera una activación en el sujeto movilizándolo física y cognitivamente a actuar; por otro lado, Jacobo-Galicia, et. al, (2021) indican que el miedo es la emoción más resaltante y prevaleciente en la población mundial ante la pandemia por la Covid-19 y al ser un estado emocional displacentero activa procesos biológicos de preparación ante la amenaza, además establece que el miedo al covid-19 se debe a la novedad de la enfermedad y la incertidumbre en referencia a la magnitud del daño que genera.

Castillo-Zelaya y Gonzales-Nolasco (2021) establecen que, al ser el miedo una emoción que surge como respuesta a nivel adaptativo en el sujeto, ante un estímulo considerado como peligroso o amenazante, la pandemia por el covid-19 ha desencadenado una serie de los ya mencionados estímulos, uno de ellos es por ejemplo el aislamiento social, el cual incrementó la percepción de peligro y por ende los niveles de miedo ante la presencia de dicha enfermedad. Finalmente, es importante resaltar que, Modena (2021) Indica que, durante el periodo de la pandemia, una serie de mitos y la desinformación prevaleciente en la población generó mayor afectación psicológica, siendo la emoción que más ha prevalecido el miedo, pues las personas no han sido capaces de contrarrestar la incertidumbre de la crisis sanitaria.

Teorías explicativas del miedo

Teoría biológica

El miedo como tal es una emoción, por ello que su explicación a nivel teórico, se basa fundamentalmente en los aportes de los principales investigadores de las emociones, es así que, dentro de este postulado teórico se considera que el miedo como un estado de activación biológica, por su parte Smollen et al (2005) sostienen que existe una alta relación entre la hormona que facilita la liberación de corticotropina, la cual inhibe el comportamiento del sujeto y que en niveles elevados generan fobias. Por su parte, Miller, y Cohen (2001) consideran que, toda emoción puede ser explicada en su componente biológico, es por ello que establece que el miedo es específicamente un impulso inicial el cual es generado por una señal o estímulo considerado como aversivo y que genera una conducta evitativa.

James (1884) explica al miedo comprendiéndolo como una emoción y establece que todas las emociones son producto de la percepción subjetiva de un sujeto tras una activación fisiológica que brinda respuesta a un determinado estímulo, es por ello que, dicho autor esclarece que existe una ruta de la emoción, la primera es la experiencia subjetiva primaria, que conlleva a la evaluación somato-visceral y que acaba en la externalización de la emoción.

Otros autores que brindaron aportes significativos al explicar el miedo como una emoción, fueron Schachter y Singer (1962) quienes denominaron a su aporte como la “teoría bifactorial de la emoción” en ella consideran que, la “activación fisiológica” es fundamental en la reproducción de una emoción, pero la percepción de dicha activación es un elemento suficiente para explicarla; por ello establecen que, la activación indiferenciada logra determinar la intensidad de la emoción, para efectos de este estudio, el miedo,

mientras que, la cualidad de dicha emoción se encontrará determinada por la interpretación del sujeto (creencias, contexto, cognición) generando en el mismo un estado de hiperactivación; finalizando su aporte indicando que la intensidad de la “activación fisiológica” se correlaciona con la “intensidad emocional”.

Teoría cognitiva

Dentro de la psicología, con toda la serie de problemas que se encontraban planteándose como ciencia, y ante la necesidad de otorgar respuestas a cada una de las variables planteadas dentro del estudio científico, es que aparecen investigadores que se centraron en el conocimiento de la mente, es así que Arnold (1999) explica a la emoción tomando como idea central que, todas las personas realizan una valoración considerada como intuitiva e involuntaria de todos los estímulos ya sean percibidos o imaginados, por ello, logró definir una cadena específica en la cual el estímulo y la reacción a nivel fisiológico ya sea de placer o displacer ocupan el primer eslabón de dicha cadena, concluyendo en la emoción la cual se encuentra situada en el eslabón final de la mencionada cadena. Por ello su planteamiento es que, existe una tendencia de proximidad la cual es experimentada hacia cualquier cosa, la cual es considerada como positiva, o de distancia (alejamiento) a aquello que el sujeto considera como negativo, es ahí donde se encuentra situado el miedo, pues el sujeto realiza una valoración negativa del estímulo. Complementa ello estableciendo que dicha atracción o aversión al estímulo se encuentra acompañada de patrones psicológicos organizados.

Con lo mencionado anteriormente, es importante resaltar que, para el autor mencionado en el párrafo anterior, cualquier elemento del contexto con el que se encuentre un sujeto, va a ser sometida a una valoración automática.

Teoría de Izard de las Emociones Diferenciales o DET

Esta es la teoría desarrollada por Izard (2013) dentro de dicho planteamiento considera que, existen 3 factores dentro del esquema emocional, siendo estos el neutral, expresivo y experiencial. Considera que dentro del primero los las emociones son similares tanto en la infancia como en la madurez, es decir se consideran como constantes a lo largo de la vida del sujeto; resultados fácticos mostrados por sus investigaciones establecen que existe correlación significativa entre la conducta emocional y una específica estructura cerebral. La emoción y la cognición a pesar de que a lo largo de la historia psicológica ha sido abordada como constructos bifurcados, estos interactúan entre sí, y se encuentran integrados en el cerebro. Por ello el autor establece que, las emociones forman parte de un sistema motivacional elemental del comportamiento del sujeto y cada una de las emociones tienen diversas funciones a nivel adaptativo para el sujeto, así por ejemplo el miedo, le permite al sujeto adaptarse al entorno cambiante del sujeto, y dependiendo de la intensidad de la emoción podría considerarse como desadaptativa.

Teoría de la primacía afectiva

Zajonc, et. al, (1993) indica que existen diversas reacciones afectivas las cuales se pueden elicitar a través de los procesos subcorticales destacando así un elemento biológico, por ello, el procesamiento emocional es producido de forma paralela ante una secuencia en la cual la reacción afectiva tendría una sobre el pensamiento o el procesamiento de tipo superior para consecutivamente optar por una posición pragmática la cual establece que la emoción y la cognición son sistemas relativamente independientes.

Por ello su planteamiento es resumido en siete puntos específicos; el primero es que las diversas reacciones a nivel afectivo poseen primacía filo y ontogenética las cuales pueden predecir incluso a la cognición en algunas de las etapas del desarrollo humano, en

segundo punto es que, las reacciones a nivel emocional acaecen con una velocidad mayor a la de los fenómenos cognitivos. El tercer punto es que existen determinadas estructuras a nivel neuroanatómico que poseen cierto nivel de especialización ya sea para la cognición o para la emoción, es por ello, que las estructuras a nivel subcortical, o el sistema límbico se encuentran vinculados a otorgar respuestas a nivel afectivo, mientras que, las estructuras corticales se encuentran vinculadas a la cognición. El cuarto punto es que, ocasionalmente, la evaluación y la cognición no se encuentran vinculadas, ello debido a que no siempre se puede producir un cambio en la emoción a través de un cambio en la evaluación. El punto 5 es que, ocasionalmente ciertos estados emocionales resultan dificultosos en la verbalización. El penúltimo punto central de su teoría es que pueden ser reproducidos determinados fenómenos afectivos mediante procesos experimentales como la estimulación intracraneal o la administración de drogas. El último punto es que, las diversas reacciones emocionales presentan una característica de inevitabilidad además ocurren de forma independiente de la voluntad y una vez ocurridas es difícil de controlar.

Teoría de Lazarus

Para Lazarus (2001) una emoción forma parte de un relejo acerca de la relación entre un sujeto y su ambiente, la cual es caracterizada por ser completamente cambiante; donde la denominada “experiencia emocional” no puede ser comprendida únicamente en términos de lo que sucede dentro del sujeto o en el cerebro, sino que, esta surge como producto de la evaluación de la transición entre el sujeto y el contexto. La actividad a nivel cognitivo la considera como una condición previa a la emoción, pues para poder experimentar una emoción como por ejemplo el miedo, el sujeto debe ser capaz de comprender, que su bienestar en la interacción con el ambiente se encuentra implicada.

1.2.2. Bases Teóricas del compromiso organizacional.

Estrés Laboral:

Salamanca-Velandia (2021) considera al “estrés laboral” como el producto de la aparición de una serie de factores o elementos psicosociales de riesgo, que por naturaleza cuentan con una elevada probabilidad de generar afectación en la salud psicológica y física del colaborador y que colateralmente afecta al funcionamiento de la organización.

Por su parte, Rabanal-León, et. al, (2021) indican que, el estrés laboral forma parte de una serie de respuestas psicofisiológicas de un organismo en referencia a las exigencias del entorno de trabajo.

Osorio & Cárdenas-Niño (2021) se refieren a este constructo como un estado en el que se encuentran incluidos síntomas psicofísicos y sociales, en los cuales al colaborador se le vuelve difícil establecer un vínculo entre su gama de habilidades y las expectativas puestas en ello.

Chiang-Vega & Riquelme-Neira (2021) indican que, el “estrés laboral” es producto de una incapacidad del sujeto para adaptarse a las demandas o presiones externas, la cual genera respuestas a nivel psicofísico que son desfavorables para sí mismo.

Navinés, et. al, (2021) Establecen que, el estrés a nivel laboral, es un problema que puede afectar a cualquier sujeto dentro de una organización, además es independiente del área en la cual labora, incluso es independiente del tamaño de la organización o el tipo de contrato que tiene el colaborador con su empleador.

Chapilliquin-Torres (2021) realiza su definición teniendo en cuenta que, es producto de la relación existente entre un sujeto y el ambiente laboral, el cual es evaluado

por el primero y le otorga la característica de ser amenazante, pues es desbordante en cuanto a sus recursos y limitaciones, poniendo en riesgo su bienestar psicoemocional.

Finalmente, Merín-Reig & Tobal (2020) indica que es una enfermedad, la cual es un peligro potencial tanto para los países desarrollados como para los que se encuentran en vías de desarrollo, pues afecta directamente a la integridad física y cognitiva del colaborador y a nivel organizacional afecta a la productividad.

Modelos del estrés laboral

Modelo de interacción demandas-control

Este es un modelo elaborado por Karasek (1979) que se encuentra basado principalmente en los elementos psicosociales del entorno laboral, además de una combinación entre la cantidad de tareas y las potencialidades del sujeto.

Es por ello que, las demandas a nivel psicológico son considerados como aquellas exigencias que el trabajo le implica al sujeto, además de características como el volumen laboral o la tensión de cualquier tipo de actividad.

Por su parte el control, es considerado como el elemento central de este modelo, pues permite contener las demandas del trabajo como tal, por ende, el “estrés” no está relacionado con el nivel de las exigencias, sino de contar con los recursos necesarios para poder mantener el control ante dichas demandas.

Es así que, el control posee una relación significativa con la manera de trabajar, y se encuentra compuesta por dos elementos u aspectos, siendo el primero la autonomía la cual se encuentra referida a la capacidad para poder tomar decisiones de una forma independiente y dominar sus propias actividades. En cuanto al segundo aspecto, este es el

desarrollo de las diversas habilidades, las cuales guardan relación con las cogniciones y los niveles de creatividad desarrollados.

Finalmente, es importante mencionar que, este modelo plantea un estado de homeostasis entre la demanda y el control el cual permite responder ante situaciones de estrés el cual influye de forma positiva en la motivación y el desarrollo individual del colaborador.

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Este es un modelo elaborado por Karasek y Theorell (1990) a diferencia del modelo anterior, en este modelo se realiza una ampliación, y se incluye la dimensión de apoyo social, como un elemento modulador, de tal manera que el nivel presentado de apoyo social dentro del trabajo puede disminuir el estrés, mientras un nivel bajo de dicha dimensión lo aumenta. Además, existe un tercer factor modificador es la calidad de dicho apoyo los cuales brindan los superiores a los compañeros de trabajo.

Bajo este modelo existe una afirmación de que “el estrés laboral” se podría prevenir en cuanto se pueda realizar la optimización de todas las exigencias a nivel laboral, incrementando el control de los colaboradores en referencia a sus condiciones laborales y aumentando significativamente el apoyo a nivel social de los jefes-subordinados-compañeros.

Modelo integrador

Peiró (1993) otorga una explicación con respecto al “estrés laboral” en la que propone que existen una serie de elementos determinantes para para la aparición de dicho problema organizacional, pues establece que, la discrepancia producida entre los “estresores” del “contexto organizacional” y los del sujeto pues se tendría que eliminar la

mencionada discrepancia. Teniendo en cuenta la reducción de la mencionada discrepancia percibida por un sujeto y la importancia que le otorguen a la misma.

Además, dentro de la mencionada teoría se establece que existen 6 elementos o variables de tipo ambiental que son potenciales estresores, siendo las primeras, las características individuales del sujeto, seguido de la experiencia subjetiva y las estrategias de afrontamiento.

Modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa

Dentro de este modelo se considera que existe una interacción y relación entre la cantidad de esfuerzo establecido por un sujeto con el bajo nivel de recompensas obtenidas a largo plazo con una circunstancia de mucho mayor riesgo de la salud; es así que, por recompensas de tipo laborales se considera el control de los roles o estatus, el salario monetario y emocional. El control de estatus puede incluir a una característica de estabilidad laboral, los cambios imprevistos en referencia a las condiciones laborales, además de las perspectivas promocionales además de la realización de actividades que se encuentran por debajo de su propia calificación.

Factores que influyen

Hoyos (2010), clasifica los factores de estrés laboral de la siguiente forma:

Características personales: En estas características se van a encontrar incluidas los caracteres de personalidad pues existen determinadas tipologías de personalidad que se encuentran estrechamente relacionadas con la obtención de mayores niveles de estrés.

Medio ambiente: Con referencia al ambiente de trabajo, es importante recalcar que aquellos centros de labores en los que no se cuenten con los estándares mínimos de la

ergonomía o en lo que se tenga un potencial elevado de padecer algún accidente, son los que se encuentran más asociados a la presencia de niveles elevados de estrés.

Extra organizacionales: Con referencia a este tipo de factores, usualmente se indican a aquellas características socioemocionales que no tienen nada que ver con la estructura de la organización o las funciones que desempeña en su área de trabajo, en ellos se indica que, hábitos como el beber o fumar en exceso son causales de niveles elevados de estrés.

Trabajo: En él se encuentran incluidas todas aquellas características esencialmente relacionadas con las funciones del trabajo mismo, así como de la cantidad de horas que le dedica al trabajo, siendo mucho mayor la probabilidad de padecer estrés cuando las cargas horarias son elevadas.

Según refieren Hernández, et al. (2012), de acuerdo al instrumento que elaboran, los factores que influyen en el estrés laboral son:

- ***Desgaste emocional***, hace referencia a la forma en la que el estrés generado por el trabajo afecta emocionalmente al colaborador.
- ***Insatisfacción por la retribución recibida***, Es la insatisfacción generada por los resultados laborales como el salario.
- ***Insatisfacción del ejercicio profesional en las condiciones que proporciona la institución***, Es la percepción negativa del trabajo, esta insatisfacción se relaciona con los métodos, ambiente y decisiones tomadas en el entorno laboral.

- **Falta de motivación para el desempeño**, este es un elemento en el que se incluye una percepción de tipo negativa en referencia a las relaciones sociales de compañeros y supervisores.

Dimensiones del estrés laboral

Noriega-Martinez (2021) indica que “el estrés laboral” puede ser estudiado teniendo en cuenta 5 dimensiones:

Clima organizacional: Dentro de esta dimensión se considera la percepción del colaborador en referencia a las condiciones del área de trabajo, y que como producto puede percibirlo como agradable o estresante.

Estructura organizacional: Dentro de esta dimensión considera que “el estrés” puede ser ocasionado por un esquema estructural de la organización.

Tecnología: La autora considera que, dentro de esta dimensión las dificultades a nivel tecnológico son un elemento que puede incrementar potencialmente el estrés laboral.

Influencia del líder: Dentro de esta dimensión se establece que, el estilo establecido por un líder para dirigir las actividades de una organización e incrementa potencialmente el estrés.

Respaldo del grupo: Dentro de este factor se considera que, los compañeros son uno de los elementos predisponentes para tener niveles elevados de estrés laboral.

1.3. Definición y operacionalización de Variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Miedo al covid-19	Mobbs et al., (2019) definen el miedo como aquella acción fisiológica respondiente que involucra aspectos psicológicos y se realiza ante a una amenaza inmediata	Hace referencia a todas las respuestas generadas ante la presencia de la covid-19	Emocional	Temor, grupo de alto riesgo, incomodidad, nerviosismo.	1,2,3,4,5,6,7	Cuestionario de miedo al contagio por Covid-19
			Somático	Sudoración, ritmo cardíaco acelerado	8,9,10	
Estrés Laboral	OIT (2016) refiere que el estrés laboral se relaciona al conjunto de efecto emotivo, psicológico, cognitivo y de comportamiento, en todas las exigencias profesionales que sobrecargan al trabajador.	El estrés es una respuesta conductual ocasionada por todos los elementos organizacionales en los que el colaborador se encuentra expuesto durante sus actividades laborales cotidianas	Clima organizacional	Mejora la situación, sistema de salud, satisfacción	1,2,3,4	Cuestionario de estrés laboral de Calvo y Espinoza
			Estructura organizacional	Medida gubernamental, prueba de detección, registro de información	5,6,7	
			Territorio organizacional	Condiciones de control en el área de trabajo.	8,9	
			Tecnología	Protocolos, reporte de casos, medidas dispuestas	10,11,12	
			Falta de cohesión	Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador	13,14,15	
			Influencia del líder	Discriminación, decepción laboral, asistencia técnica	16,17,18,19	
			Respaldo del grupo	Estrategia organizativa, reestructuración laboral, equipo de trabajo, carga laboral	20,21,22	

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de la contrastación de hipótesis

Tipo de investigación.

El tipo de estudio fue cuantitativo, ello con la finalidad de caracterizar de manera matemática a las variables en análisis, para poder realizar interpretaciones e inferencias, las cuales son producto del uso de instrumentos basados en la psicometría y la estadística, en cuanto al diseño se consideró el “no experimental” pues en todo el proceso investigativo se tuvo en cuenta la consigna de no manipular las variables, para poder representarlas acorde a la realidad de las unidades de análisis (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de la investigación.

Transversal lo cual resulta del análisis detallado de las variables en un lapso específico. Y de alcance correlacional, enmarcada en dicho diseño pues la intención que se persiguió fue el análisis de la relación presente en ambas variables identificando el sentido y grado de dicha relación (Hernández & Mendoza, 2018). La gráfica del diseño es la siguiente:



Dónde:

X1: Miedo al covid-19.

Y1: Estrés laboral.

 : Relación entre las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

Población. Esta se encuentra constituida por la suma total de las unidades de análisis las cuales tienen las características que son objeto de análisis (Hernández y

Mendoza 2018). La población estuvo conformada por 50 colaboradores entre hombres y mujeres del área de gestión humana de una empresa agroindustrial. Todos ellos cuentan con un nivel de instrucción superior universitario y se encuentran entre las edades de 22 y 50 años.

Muestra. La muestra de estudio estuvo constituida por 50 colaboradores entre hombres y mujeres del área de gestión humana de una empresa agroindustrial. Todos ellos cuentan con un nivel de instrucción superior universitario y se encuentran entre las edades de 22 y 50 años; constituyéndose como una muestra censal o poblacional.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores activos en el año 2022.
- Trabajadores que cuenten con una buena capacidad de comprensión que le permita resolver los cuestionarios.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no accedan a consentir ser parte del estudio.
- Trabajadores que no acudieron el día de la aplicación de los cuestionarios.

Criterios de eliminación

- Participantes que dejaron inconclusos los ítems de los cuestionarios.

2.3. Procedimientos a seguir en la investigación.

Como primer paso se realizó una solicitud con la cual la empresa agroindustrial otorgó su autorización para la realización del proceso investigativo, consecutivamente se realizó la presentación del proyecto a la U.I de la Facultad FACHSE de la UNPRG.

Una vez aprobada la investigación se procedió a seleccionar a los participantes del estudio teniendo en cuenta los criterios de inclusión, es así que toda la información fue trasladada a un cuestionario en línea, el cual contenía, tanto el consentimiento como las preguntas de cada cuestionario; con ello se obtuvo un enlace, el cual fue difundido con los colaboradores, en un tiempo aproximado de 3 semanas, luego de ese periodo se deshabilitó la opción de recibir respuestas, con ello se creó una hoja de cálculo en Excel 2019 que sirvió como base de datos.

2.4. Técnicas e instrumentos.

2.4.1. Técnicas

En el desarrollo del trabajo investigativo, se hizo uso de la técnica de la encuesta, utilizándose como instrumentos dos cuestionarios.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

Escala de miedo al contagio por Covid-19

Ficha técnica

Autor: Sheilla Catherine Noriega Martinez

Procedencia: Peruana.

Aplicación: individual y colectiva

Duración: 5 minutos

Finalidad: Evaluar los niveles de miedo al contagio por covid-19.

Significación: Se encuentra constituido por una totalidad de 10 ítems, los mismos que se encuentran distribuidos en 2 dimensiones, siendo estas el miedo somático y emocional, además de ello, para su corrección e interpretación a nivel general, se realiza la sumatoria de las respuestas a nivel cuantitativo de cada uno de los ítems, con ello se ubican los niveles

acordes a la tabla de baremos (Ver anexo 2) del mismo modo, en la corrección por cada una de las dimensiones se realiza la sumatoria de los puntajes de los ítems que le corresponden específicamente a cada dimensión, para posteriormente establecer un nivel acorde a las tablas de baremos específicos (Ver anexo 2)

Validez: La validez, validez la calcularon haciendo uso de la prueba de KMO y esfericidad de Bartlet donde obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05; para el caso de esta investigación se realizó una validación en una muestra piloto con 30 colaboradores, de los cuales los datos se analizaron mediante análisis factorial confirmatorio, el cual demuestra que la estructura bidimensional explica el 75% de la varianza, además la prueba de KMO y esfericidad de Bartlet donde obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 (Ver anexo 2)

Confiabilidad: Con respecto a la confiabilidad original la calcularon mediante alfa de Cronbach que dio un 0,852, para el caso de esta investigación se realizó una validación en una muestra piloto con 30 colaboradores, de los cuales los datos se analizaron mediante Alpha de Cronbach, encontrando un $\alpha=964$, que demuestra una alta confiabilidad.

Instrumento 2

Cuestionario de estrés laboral

Ficha técnica

Autor: Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario y Espinosa Quispe Evenly Eddy.

Año: 2021

Procedencia: Peruana.

Aplicación: individual y colectiva

Duración: 30 minutos

Finalidad: evaluar el compromiso estrés laboral de los trabajadores.

Significación: Es un cuestionario conformado de 23 ítems y está conformada por 7 dimensiones, Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Falta de cohesión, Influencia del líder y Respaldo del grupo, además, de ello, para su corrección e interpretación a nivel general, se realiza la sumatoria de las respuestas a nivel cuantitativo de cada uno de los ítems, con ello se ubican los niveles acordes a la tabla de baremos (Ver anexo 2) del mismo modo, en la corrección por cada una de las dimensiones se realiza la sumatoria de los puntajes de los ítems que le corresponden específicamente a cada dimensión, para posteriormente establecer un nivel acorde a las tablas de baremos específicos (Ver anexo 3)

Validez: La calcularon haciendo uso de la prueba de KMO y esfericidad de Bartlet donde obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05, para el caso de esta investigación se realizó una validación en una muestra piloto con 30 colaboradores, de los cuales los datos se analizaron mediante análisis factorial confirmatorio, el cual demuestra que la estructura bidimensional explica el 72% de la varianza, además la prueba de KMO y esfericidad de Bartlet donde obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 (Ver anexo 3).

Confiabilidad: Fue determinada mediante alfa de Cronbach que dio un 0,861. Lo cual indica que el instrumento es confiable; para el caso de esta investigación se realizó una validación en una muestra piloto con 30 colaboradores, de los cuales los datos se analizaron mediante Alpha de Cronbach, encontrando un $\alpha=983$, que demuestra una alta confiabilidad (Ver anexo 3).

2.5. Aspectos éticos

Para poder asegurar la integridad de cada uno de los participantes en el proceso investigativo se hará uso de aquellos principios que se establecen a nivel ético para poder llevar a cabo investigación en seres humanos, es así que se tomó en cuenta los criterios establecidos el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) el cual en su

segundo capítulo establece las normas que rige a todos los psicólogos que desean llevar a cabo un proceso investigativo, específicamente en su artículo 38 indica que todo psicólogo debe tener en cuenta los criterios de rigor científico concernientes al diseño y metodología, además en su artículo 41 que será aceptada a nivel ético una investigación psicológica realizada, solo si se establece un acuerdo detallado y específico entre participante e investigador, del mismo modo su artículo 55 es riguroso con los psicólogos indicándoles que no llevarán a cabo bajo ninguna circunstancia un proceso investigativo que ponga en peligro a los sujetos y que coincide con los artículos 64 y 69 en donde señalan que los psicólogos realizan proceso investigativos confidenciales y sin omitir datos.

2.6. Equipos y materiales

En cuanto a los equipos y materiales, la investigación se realizó acorde con los formatos digitales de cada uno de los cuestionarios, del mismo modo como equipos se utilizó las hojas de cálculo de Excel-2019, y el software SPSS-26.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados en tablas y gráficos

Tabla 1 Relación entre el miedo al contagio de Covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Miedo al Covid-19	Coeficiente de correlación	0.785
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

Se puede apreciar en la tabla 1 que, existe una correlación directa alta ($r=0.785$) estadísticamente significativa ($p=0.001$) entre el miedo al contagio por covid-19 y el estrés laboral.

Tabla 2 Nivel de miedo al contagio de Covid-19 en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.

		f	%
Miedo al contagio por covid-19	Alto	27	54.0%
	Medio	12	24.0%
	Bajo	11	22.0%
	Total	50	100.0%
Emocional	Alto	27	54.0%
	Medio	13	26.0%
	Bajo	10	20.0%
	Total	50	100.0%
Somático	Alto	27	54.0%
	Bajo	23	46.0%
	Total	50	100.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de miedo al covid-19.

Se puede apreciar en la tabla 2 que, predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 en el 54% y solo el 22% obtuvo nivel bajo, en la dimensión emocional predomina el nivel alto en el 54% y solo el 20% obtuvo nivel bajo, finalmente en la dimensión somática predomina el nivel alto en el 54% mientras que el 46% obtuvo nivel bajo.

Tabla 3 Nivel de miedo al contagio de Covid-19 en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, según sexo, edad y tiempo de servicio.

		Miedo al contagio por covid-19					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	Femenino	15	55.6%	8	29.6%	4	14.8%
	Masculino	12	52.2%	4	17.4%	7	30.4%
Edad	22-30 años	21	55.3%	9	23.7%	8	21.1%
	31-50 años	6	50.0%	3	25.0%	3	25.0%
Tiempo	0-1 año	14	66.7%	4	19.0%	3	14.3%
	1-3 años	7	41.2%	5	29.4%	5	29.4%
	3-6 años	6	50.0%	3	25.0%	3	25.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de miedo al covid-19.

Se puede apreciar en la tabla 3 que, predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 tanto en los colaboradores de sexo femenino como en los de sexo masculino en el 55.6% y 52.2% respectivamente, con respecto a la edad predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 tanto en los colaboradores de 22-30 años y 31-50 años tanto en el 55.3% y el 50% respectivamente. En cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 en los colaboradores que tienen 0-1 años, 1-3 años y 3-6 años en el 66.7%, 41.2% y 50% respectivamente.

Tabla 4 Nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.

		f	%
Estrés laboral	Alto	23	46.0%
	Medio	7	14.0%
	Bajo	20	40.0%
	Total	50	100.0%
Clima organizacional	Alto	24	48.0%
	Medio	19	38.0%
	Bajo	7	14.0%
	Total	50	100.0%
Estructura organizacional	Alto	16	32.0%
	Medio	21	42.0%
	Bajo	13	26.0%
	Total	50	100.0%
Territorio organizacional	Alto	20	40.0%
	Medio	6	12.0%
	Bajo	24	48.0%
	Total	50	100.0%
Tecnología	Alto	21	42.0%

	Medio	9	18.0%
	Bajo	20	40.0%
	Total	50	100.0%
Falta de cohesión	Alto	23	46.0%
	Medio	1	2.0%
	Bajo	26	52.0%
	Total	50	100.0%
Influencia del líder	Alto	23	46.0%
	Medio	2	4.0%
	Bajo	25	50.0%
	Total	50	100.0%
Respaldo del grupo	Alto	34	68.0%
	Medio	7	14.0%
	Bajo	9	18.0%
	Total	50	100.0%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de estrés laboral.

Se puede apreciar en la tabla 4 se puede apreciar que, predomina el nivel alto de estrés laboral en el 46% y solo el 14% obtuvo nivel medio, en cuanto al análisis de cada dimensión, en la dimensión clima organizacional predomina el nivel alto en el 48%, en estructura organizacional predomina el nivel medio en el 42%, en territorio organizacional predomina el nivel bajo en el 48%, en tecnología predomina el nivel alto en el 40%, asimismo en las dimensiones falta de cohesión, influencia del líder y respaldo del grupo predomina el nivel alto en el 46%, 46% y 68% respectivamente.

Tabla 5 Nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial, según sexo, edad y tiempo de servicio.

		Estrés laboral					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	Femenino	14	51.9%	2	7.4%	11	40.7%
	Masculino	9	39.1%	5	21.7%	9	39.1%
Edad	22-30 años	16	42.1%	5	13.2%	17	44.7%
	31-50 años	7	58.3%	2	16.7%	3	25.0%
Tiempo	0-1 año	12	57.1%	3	14.3%	6	28.6%
	1-3 años	7	41.2%	3	17.6%	7	41.2%
	3-6 años	4	33.3%	1	8.3%	7	58.3%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de estrés laboral.

Se puede apreciar en la tabla 5 que, predomina el nivel alto de alto de estrés laboral en los colaboradores de sexo femenino en el 51.9%, mientras que en el sexo masculino el 39.1%

obtuvo nivel alto y bajo de estrés laboral, con respecto a la edad predomina el nivel alto de estrés laboral en los colaboradores de 31-50 años tanto en el 58.3% mientras que en los colaboradores de 22-30 años predomina el nivel bajo de estrés laboral en el 44.7%. En cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel alto de estrés laboral en los colaboradores que tienen 0-1 año en el 57.1%, por otro lado, el 41.2% de los colaboradores que tienen 1-3 años de servicio obtuvieron nivel alto y bajo de estrés laboral, finalmente, en los colaboradores que tienen 3-6 años de servicio predomina el nivel bajo de estrés laboral en el 58.3%.

Tabla 6 Relación entre el miedo al contagio de covid-19 y las dimensiones del estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial.

			Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Falta de cohesión	Influencia del líder	Respaldo del grupo
Rho de Spearman	Miedo al covid-19	Coeficiente de correlación	,658*	,874*	0.732	0.250	0.757	0.225	0.685
	Covid-19	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.080	0.000	0.116	0.000
		N	50	50	50	50	50	50	50

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios.

Se puede apreciar en la tabla 6 que, el miedo al contagio por covid-19 y las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo del grupo existe correlación directa alta ($r=.658, .732, .757, .685$) estadísticamente significativa ($p=.001$), asimismo el miedo al contagio por covid-19 y la dimensión estructura organizacional existe correlación directa alta ($r=.874$) estadísticamente significativa ($p=.001$), finalmente el miedo al contagio por covid-19 y las dimensiones tecnología e influencia del líder no existe directa estadísticamente significativa ($p>.05$).

3.2. Discusión

El presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el miedo al contagio de Covid-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial; por ello se hizo uso de un diseño correlacional, en el que se encontró que, existe una correlación directa alta ($r=.785$) estadísticamente significativa ($p=.001$) entre el miedo al contagio por covid-19 y el estrés laboral, lo cual significa que, al presentarse niveles elevados de miedo al contagio por covid-19, se obtienen mayores niveles de estrés laboral, resultados que son relevantes para la investigación pues permiten comprobar la hipótesis inicialmente planteada, además de dar sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por, Gómez-Hoyt (2021) quien afirmaba que, el miedo al covid-19 es una respuesta emocional que surge ante la presencia de la mencionada enfermedad y que genera una activación en el sujeto movilizándolo física y cognitivamente a actuar; además infiere que esta es una variable que afecta a nivel organizacional, además Salamanca-Velandia (2021) considera al “estrés laboral” como el producto de la aparición de una serie de factores o elementos psicosociales de riesgo, que por naturaleza cuentan con una elevada probabilidad de generar afectación en la salud psicológica y física del colaborador y que colateralmente afecta al funcionamiento de la organización. Es importante resaltar que, los resultados son similares a los encontrados por Bellido-Medina, et. al. (2021) en Arequipa, quienes después de su estudio determinaron que existe correlación alta y significativa entre ambas variables ($r=.808$, $p<.05$).

Entre otros resultados se encontró que, predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 en el 54% y solo el 22% obtuvo nivel bajo, en la dimensión emocional predomina el nivel alto en el 54% y solo el 20% obtuvo nivel bajo, finalmente en la dimensión somática predomina el nivel alto en el 54% mientras que el 46% obtuvo nivel bajo; además, predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 tanto en los

colaboradores de sexo femenino como en los de sexo masculino en el 55.6% y 52.2% respectivamente, con respecto a la edad predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 tanto en los colaboradores de 22-30 años y 31-50 años tanto en el 55.3% y el 50% respectivamente. En cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 en los colaboradores que tienen 0-1 años, 1-3 años y 3-6 años en el 66.7%, 41.2% y 50% respectivamente. Estos resultados, son relevantes debido a que otorgan conocimiento con respecto a la realidad que viven los colaboradores, y brindan sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por Castillo-Zelaya y Gonzales-Nolasco (2021) establecen que, al ser el miedo una emoción que surge como respuesta a nivel adaptativo en el sujeto, ante un estímulo considerado como peligroso o amenazante, la pandemia por el covid-19 ha desencadenado una serie de los ya mencionados estímulos, uno de ellos es por ejemplo el aislamiento social, el cual incrementó la percepción de peligro y por ende los niveles de miedo ante la presencia de dicha enfermedad. Además, estos resultados son similares a los encontrados por Monterrosa-Castro, et. al. (2020) en Colombia, quienes demostraron que, el 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19.

Asimismo, se encontró que, predomina el nivel alto de estrés laboral en el 46% y solo el 14% obtuvo nivel medio, en cuanto al análisis de cada dimensión, en la dimensión clima organizacional predomina el nivel alto en el 48%, en estructura organizacional predomina el nivel medio en el 42%, en territorio organizacional predomina el nivel bajo en el 48%, en tecnología predomina el nivel alto en el 40%, asimismo en las dimensiones falta de cohesión, influencia del líder y respaldo del grupo predomina el nivel alto en el 46%, 46% y 68% respectivamente, del mismo modo, predomina el nivel alto de alto de estrés laboral en los colaboradores de sexo femenino en el 51.9%, mientras que en el sexo masculino el 39.1% obtuvo nivel alto y bajo de estrés laboral, con respecto a la edad predomina el nivel alto de estrés laboral en los colaboradores de 31-50 años tanto en el

58.3% mientras que en los colaboradores de 22-30 años predomina el nivel bajo de estrés laboral en el 44.7%. En cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel alto de estrés laboral en los colaboradores que tienen 0-1 año en el 57.1%, por otro lado, el 41.2% de los colaboradores que tienen 1-3 años de servicio obtuvieron nivel alto y bajo de estrés laboral, finalmente, en los colaboradores que tienen 3-6 años de servicio predomina el nivel bajo de estrés laboral en el 58.3%. Dichos resultados, brindan sustento fáctico al planteamiento teórico realizado por, Chapilliquin-Torres (2021) realiza su definición teniendo en cuenta que, es producto de la relación existente entre un sujeto y el ambiente laboral, el cual es evaluado por el primero y le otorga la característica de ser amenazante, pues es desbordante en cuanto a sus recursos y limitaciones, poniendo en riesgo su bienestar psicoemocional. Además, es relevante mencionar que, los resultados son similares a los encontrados por Correa-Noriega (2021) quien después de su trabajo investigativo demostró que el 23.9% presentaba nivel alto de estrés laboral.

Por otro lado, se logró demostrar que, el miedo al contagio por covid-19 y las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo del grupo existe correlación directa alta ($r=.658, .732, .757, .685$) estadísticamente significativa ($p=.001$), asimismo el miedo al contagio por covid-19 y la dimensión estructura organizacional existe correlación directa alta ($r=.874$) estadísticamente significativa ($p=.001$), finalmente el miedo al contagio por covid-19 y las dimensiones tecnología e influencia del líder no existe directa estadísticamente significativa ($p>.05$), con ello quedaron demostradas las hipótesis específicas planteadas, y se contrastó solo en dos dimensiones del estrés laboral, las cuales no demostraron estar relacionadas con los niveles de miedo al contagio por covid-19, además es relevante mencionar que, los resultados son similares a los encontrados por Bellido-Medina, et. al. (2021) en Arequipa,

quienes después de su estudio determinaron que existe correlación alta y significativa entre ambas variables ($r=.808$, $p<.05$).

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

Al haber presentado cada uno de los resultados encontrados en el presente estudio realizado en colaboradores de una empresa agroindustrial de la ciudad de Chepén se establece lo siguiente:

Con respecto al objetivo general, se concluye que, existe una correlación directa alta, estadísticamente significativa entre el miedo al contagio por covid-19 y el estrés laboral.

En referencia al miedo al contagio por covid-19, se concluye que, predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19, del mismo modo, en las dimensiones emocional y somática predomina el nivel alto, asimismo, predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 tanto en los colaboradores de sexo femenino como en los de sexo masculino, con respecto a la edad predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 tanto en los colaboradores de 22-30 años y 31-50 años. En cuanto al tiempo de servicio predomina el nivel alto de miedo al contagio por covid-19 en los colaboradores que tienen 0-1 años, 1-3 años y 3-6 años.

Con respecto al estrés laboral se concluye que, predomina el nivel alto, en cuanto al análisis de cada dimensión, en la dimensión clima organizacional predomina el nivel alto, en estructura organizacional predomina el nivel medio, en territorio organizacional predomina el nivel bajo, en tecnología predomina el nivel alto, asimismo en las dimensiones falta de cohesión, influencia del líder y respaldo del grupo predomina el nivel alto, del mismo modo, predomina el nivel alto de alto de estrés laboral en los colaboradores de sexo femenino, mientras que en el sexo masculino predominan los niveles alto y bajo, con respecto a la edad predomina el nivel alto en los colaboradores de 31-50 años, en los colaboradores de 22-30 años predomina el nivel bajo. En cuanto al tiempo de servicio

predomina el nivel alto de estrés laboral en los colaboradores que tienen 0-1 año, en los colaboradores que tienen 1-3 años de servicio obtuvieron nivel alto y bajo de estrés laboral, finalmente, en los colaboradores que tienen 3-6 años de servicio predomina el nivel bajo de estrés laboral.

En cuanto al último objetivo específico se concluye que, el miedo al contagio por covid-19 y las dimensiones clima organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo del grupo existe correlación directa alta, estadísticamente significativa, asimismo el miedo al contagio por covid-19 y la dimensión estructura organizacional existe correlación directa alta, estadísticamente significativa, finalmente el miedo al contagio por covid-19 y las dimensiones tecnología e influencia del líder no existe directa estadísticamente significativa.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

Al departamento de seguridad del área de seguridad y salud ocupacional, se le recomienda establecer un programa de capacitación para reforzar las medidas de prevención del contagio por covid-19 y monitorear cada uno de los protocolos establecidos por el gobierno.

Al departamento de psicología del área de seguridad y salud ocupacional, se le recomienda establecer un programa enfocado en el manejo del estrés.

A los trabajadores, se les recomienda seguir las pautas brindadas por la empresa para evitar los contagios. Asimismo, informarse de fuentes confiables sobre el panorama actual relacionado a la pandemia, evitando las noticias falsas, que solo les generan miedo desproporcionado.

A futuros investigadores, se les recomienda ampliar el estudio sobre el miedo al covid-19, y el estrés laboral, tomando en cuenta otras características sociodemográficas, e incluso podrían establecer si presenta alguna relación con otro tipo de variables organizacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-Rubio, J., Chuzón-Ramírez, M. A., León-Bazán, Y. K., & Sarango-Huamanchumo, M. I. (2019). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Alpes Chiclayo S.A.C. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Athey-Chumacero, A. K. (2022). Estrés laboral y Desempeño en el Personal Administrativo del Hospital Docente Las Mercedes - Chiclayo. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Arnold, M.B. (1960). Emoción y personalidad: Aspectos neurológicos y fisiológicos. Argentina, Buenos Aires: Losada
- Bellido-Medina, R. S., Gamarra-Castellanos, M. E., Aguilar-Gonzales, J. L., Pastor-Xespe, K. H., & Morales-Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad, ciencia y tecnología*, 25(109), 124-130. doi:10.47460/uct.v25i109.458
- Bustamante-Saravia, E. E. (2020). *Estrés laboral y miedo al COVID-19 en efectivos de la Región Policial Ancash, Huaraz, 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Huaraz.
- Calvo-Cornelio, L. J., & Espinosa-Quispe, E. E. (2021). *Estrés laboral durante la pandemia covid - 19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima.

- Campos-Llontop, C. E. (2021). *Capacidad de respuesta y estrés del personal de salud durante la pandemia COVID-19 en un hospital de Chiclayo*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Castillo-Zelaya, B. K., & Gonzales-Nolasco, M. (2021). Miedo al covid-19 en residentes de un asentamiento humano en Puente Piedra, Lima. *Revista de investigación científica Ágora*, 8(1), 69-74.
- Chapilliquin-Torres, L. M. (2021). Styles of Coping with Job Stress in Public Sector Employees. *Economía y negocios*, 12(2), 122-140.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética y deontología: Adaptado al Estatuto Nacional ya la Ley N 30702 del 21 de diciembre de 2017. Colegio de Psicólogos del Perú, Concejo Directivo Nacional.
- Chiang-Vega, M. M., & Riquelme-Neira, G. R. (2021). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186.
- Contreras-Díaz, L. E. (2022). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Correa-Noriega, R. F. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo.
- Flores-Sernaque, D. F., & Chura-Castro, G. E. (2021). *Ansiedad y estrés laboral en personal de salud expuesto al covid 19 en centro de salud del distrito de Cayma -*

Arequipa. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín De Arequipa, Arequipa.

Guayasamín-Cantos, Y. T., & Ramos-Alfonso, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 5(7), 422-436. doi:10.23857/pc.v5i7.1527

Gómez-Hoyt, B. M., Méndez Pruneda, K. P., Novak-Villarreal, M. F., & González-Ramírez, M. T. (2021). Manejo del estrés y miedo al COVID-19 desde la integración de los enfoques cognitivo-conductual y centrado en soluciones. *Psicumex*, 11(1), 1-24.

Hernández González, A. I., Ortega Andeane, R. P., & Reidl Martínez, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del pensamiento*, 6(11), 113-129.

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.

Hoyos, J. (2010). Estrés laboral. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. Consejería de salud. Junta de Andalucía. sd, 9-43.

Izard, C. E. (2013). *Human emotions*. Springer Science & Business Media.

Jacobo-Galicia, G., Máynez-Guaderrama, A. I., & Cavazos-Arroyo, J. (2021). Miedo al Covid, agotamiento y cinismo: su efecto en la intención de abandono universitario. *European Journal of Education and Psychology*, 14(1), 1-18. doi:https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep

- James, W. (1884). ¿Qué es una emoción?. *Estudios de Psicología*, 21, 1985
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research* (pp. 3-19). New York: Oxford University Press.
- Merín-Reig, J., & Tobal , M. (2020). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Avances en psicología*, 1(2), 113-130.
- Miller, E.K. & Cohen, J.D. (2001). An integrative theory of prefrontal Cortex function. *Annual Review of Neuroscience*. 24,167–202.
- Modena, C. F., Kogien, M., Marcon, S. R., Dos Santos Nascimento, F. C., & Naves Carrijo, M. V. (2021). Factors associated with the perception of fear of COVID-19 in university students. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 8(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0448>
- Moncada-Rodríguez, B. E., Suárez-Lluccha, M. P., Duque-Cordova, L., & Escobar-Segovia, K. F. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19. *Revista científica psicológica*, 1(25), 1-11.
- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y

miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. doi:10.29375/01237047.3890

Ministerio de Agricultura y Riego. (2020). *Impacto de la Covid-19 en la actividad agraria y perspectivas*. Lima.

Noriega-Martinez, S. C. (2021). *Estrés laboral y miedo relacionado al COVID-19 en profesionales de la salud de dos microredes de Tumbes, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Piura.

Navinés, R., Olivé, V., & Fonseca, F. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the COVID-19 pandemia: An up-date. *Medicina clínica*, 30(20), 130-140.

Noroña-Salcedo, D. R., Quilumba-Vallejo, V. A., & Vega-Falcón, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Científica*, 6(21), 81-100. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>

OMS. (2020). Enfermedad por coronavirus (COVID 19). Recuperado de <https://www.who.int/es>

Ortega-Malla, A. L., Mesa-Cano, I. C., Peña-Cordero, S. J., & Ramírez-Coronel, A. A. (2021). Miedo al coronavirus, ansiedad y depresión en profesionales de la salud. *Revista de ciencia y tecnología*, 25(109), 98-106. doi:10.47460/uct.v25i109.454

Orús, A. (15 de julio 2021). COVID-19: número de muertes a nivel mundial por continente en 2021. Statista. Recuperado de <https://es.statista.com/estadisticas/1107719/covid19-numero-de-muertes-a-nivel-mundial-por-region/>

- Osorio, J. E., & Cárdenas-Niño, L. (2021). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema.
- Rabanal-León, H. C., Yupari-Azabache, I. L., Aguilar-Sánchez, P. V., & Carranza-Yuncor, N. R. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610-622.
- Rivero Ramos, Y. D. C., & Donado García, M. D. (2021). Incidencia de la pandemia del covid-19 en el estrés laboral de los trabajadores de la IPS salud Tierralta SAS
- Salamanca-Velandia, S. R. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99), 1-23. doi:<https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Schachter, S. & Singer, J.E. (1962). Cognitive, social and physiological determinants of emotional state. *Psychological Review*, 69, 379-399.
- Smolen, J. S. Aletaha, D., Nell, V. P., Stamm, T., Uffmann, M., Pflugbeil, S., Machold, K., & (2005). Acute phase reactants add little to composite disease activity indices for rheumatoid arthritis: validation of a clinical activity score. *Arthritis research & therapy*, 7(4), 1-11.
- Tacza-Capcha, B. J. (2020). Estrés laboral y agresividad en obreros de una empresa constructora de la Provincia de Huancayo, 2020. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Huancayo.

Theorell, T., Karasek, R. A., & Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. *Journal of internal medicine*, 227(1), 31-36.

Zajonc, R. B., Murphy, S. T. & McIntosh, D. N. (1993). Brain temperature and subjective emotional experience. En M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 209-220). Nueva York: The Guilford Press.

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo,

participo voluntariamente en el estudio titulado: **“MIEDO AL COVID-19 Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL”**.

El tesista JIMMY ALBERTO ESPINOZA LARIOS, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la UNPRG, se comprometen a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima.

Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que mi contribución ayudará con la investigación antes mencionada.

DNI:

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE MIEDO AL CONTAGIO POR COVID-19

INSTRUCCIONES Este cuestionario incluye 10 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas.

1. Nunca
2. Raras Veces
3. Algunas Veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Considera usted que su familia tiene miedo de que vuelva a la casa infectado por el COVID-19					
2	Convive con familiares que se encuentran en el grupo de alto riesgo para COVID-19					
3	Tiene miedo a ser portador asintomático					
4	Siente mucha incomodidad al pensar en el COVID-19					
5	Siente miedo de perder la vida por el COVID-19					
6	Cuando ve noticias e historias sobre COVID-19 se pone nervioso/a o ansioso/a					
7	Después de haber recibido la vacuna, ¿Se siente temeroso/a de contraer la enfermedad					
8	Cuando piensa en el COVID-19; ¿Sus manos transpiran y/o las siente sudorosas					
9	No puede dormir porque le preocupa contagiarse de COVID-19					
10	El corazón se le acelera o palpita cuando piensa en el COVID-19					

Estadísticas de confiabilidad del cuestionario del miedo al contagio por Covid-19.

Estadísticas de confiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	de
.964	10	

Para constatar la consistencia interna del cuestionario del miedo al contagio por Covid-19, se calculó el alfa de Cronbach, $\alpha = .964$, es decir, la escala presenta una confiabilidad del 96,4% que la ubica en un nivel alto de confiabilidad.

Análisis de validez del cuestionario del miedo al contagio por Covid-19.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,665
Aprox.		
Prueba de Chi-esfericidad de Bartlett	cuadrado gl	7,712,450 28
	Sig.	,000

Varianza total explicada		
Componente	Total	Autovalores iniciales % de varianza
1	0.866	12.3
2	0.513	72.2

La validez del instrumento se calculó mediante análisis factorial confirmatorio el cual demuestra que la escala bidimensional explica el 72.2% de la varianza, además, la prueba de KMO Y Bartlet en la cual se encontró una significancia de .000; la cual indica que la prueba consta con validez.

ANEXO 3

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, hallará una lista de ítems léalos y marque la respuesta, señalando con una X en uno de los casilleros ubicado en la parte derecha de la columna y utilice los próximos criterios:

1. Nunca
2. Raras Veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	La gente no entiende la misión y metas de la organización.					
2	La estrategia de la organización en tiempos de pandemia no está enfocada.					
3	Las políticas laborales en tiempos de pandemia imposibilitan el buen desempeño.					
4	La entidad es limitada sin horizonte y objetivos claros en tiempos de pandemia.					
5	El modo de rendir informes a través de superior y subordinado me crea un sentimiento de presión en estos tiempos de pandemia.					
6	Tengo poco control sobre el trabajo considerando el nivel de riesgo por el contagio.					
7	La estructura formal sigue teniendo excesivo papeleo a pesar de utilizar herramientas digitales.					
8	No se cuenta con un lugar privado de trabajo a pesar del protocolo de bioseguridad COVID-19.					

9	Me noto incómodo al laborar en compañía de otras personas de diferentes áreas de trabajo por no usar adecuadamente sus equipos de protección por COVID-19.					
10	El equipo disponible para realizar el trabajo a tiempo es limitado.					
11	No dispone de conocimientos técnicos sobre el uso de tecnología.					
12	No tiene la tecnología precisa a fin de realizar una labor eficiente.					
13	Mi supervisor no me apoya cuando realiza algún reclamo a los superiores.					
14	El encargado no atiende mi integridad en estos tiempos de pandemia.					
15	Mi supervisor no confía en mi rendimiento laboral.					
16	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
17	Mi equipo no goza de estatus o prestigio en la organización.					
18	Mi equipo se halla desorganizado por temor a contagiarse.					
19	Mi equipo me presiona demasiado para cumplir el protocolo de bioseguridad.					
20	Mi equipo no protege mis metas profesionales.					
21	Mi equipo no me resguarda cuando reclamo en relación a las injustas demandas de trabajo que me exigen los jefes.					
22	Mi entorno es permisivo cuando solicito ayuda.					

Estadísticas de confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral.

Estadísticas de confiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	de
.983	23	

Para constatar la consistencia interna de la Escala de Estrés Laboral, se calculó el alfa de Cronbach, $\alpha = .983$, es decir, la escala presenta una confiabilidad del 98,3% que la ubica en un nivel alto de confiabilidad.

Análisis de validez de la Escala de Estrés Laboral.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,665
Aprox.		
Prueba de Chi-esfericidad de Bartlett	cuadrado gl	7,712,450 28
	Sig.	,000

Varianza total explicada		
Componente	Autovalores iniciales	
	Total	% de varianza
1	18.041	2.1
2	3.080	3.5
3	1.090	4.4
4	0.866	12.3
5	0.513	75.2

La validez del instrumento se calculó mediante análisis factorial confirmatorio el cual demuestra que la escala Penta dimensional explica el 75.2% de la varianza, además, la prueba de KMO Y Bartlet en la cual se encontró una significancia de .000; la cual indica que la prueba consta con validez.

ANEXO 4

BASE DE DATOS CUESTIONARIO DE MIEDO AL CONTAGIO POR COVID-19

Sexo	Edad	Tiempo de servicio en	Miedo al covid-19										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Total	
Masculino	22-30	1-3 año	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1
Masculino	22-30	0-1 año	3	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1
Femenino	22-30	3-6 año	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1
Femenino	22-30	1-3 año	3	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1
Femenino	31-50	3-6 año	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Femenino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Masculino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	22-30	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	22-30	3-6 año	3	5	3	2	3	2	1	1	2	1	1
Masculino	22-30	1-3 año	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1
Masculino	22-30	1-3 año	4	5	3	3	3	3	2	2	1	1	1
Femenino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	31-50	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Masculino	31-50	1-3 año	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Masculino	31-50	1-3 año	4	4	3	3	3	2	3	1	1	1	1
Masculino	31-50	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Masculino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	31-50	1-3 año	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Femenino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	31-50	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	31-50	3-6 año	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1
Masculino	31-50	3-6 año	4	5	3	3	3	3	2	1	1	1	1
Femenino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	22-30	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Masculino	22-30	3-6 año	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Masculino	31-50	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	22-30	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Femenino	22-30	1-3 año	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1
Masculino	22-30	0-1 año	4	5	3	3	3	3	2	1	1	1	1
Masculino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
Masculino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
1														
2	Sexo	Edad	Tiempo de servicio en	1	2	3	4	Miedo al covid-19	5	6	7	8	9	10 Total
30	Femenino	22-30	1-3 año	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1
31	Masculino	22-30	0-1 año	4	5	3	3	3	3	3	2	1	1	1
32	Masculino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
33	Masculino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
34	Masculino	22-30	0-1 año	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
35	Femenino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
36	Femenino	22-30	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
37	Femenino	22-30	0-1 año	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1
38	Femenino	22-30	0-1 año	4	5	3	3	3	3	3	2	1	1	1
39	Masculino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
40	Femenino	22-30	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
41	Femenino	22-30	0-1 año	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
42	Masculino	31-50	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
43	Masculino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
44	Femenino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
45	Femenino	22-30	0-1 año	4	5	3	3	3	3	3	2	1	1	1
46	Masculino	22-30	3-6 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
47	Masculino	22-30	1-3 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
48	Masculino	22-30	1-3 año	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
49	Masculino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
50	Femenino	22-30	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
51	Femenino	31-50	0-1 año	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
52	Femenino	22-30	1-3 año	4	5	3	3	3	3	3	2	1	1	1
53														
54														
55														
56														
57														

ANEXO 5

BASE DE DATOS DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
1																											
2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Estrés laboral		14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
3	2	2	4	1	1	1	2	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	7	7	7	7	7	67
4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	7	7	7	67
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	56
6	4	2	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	6	6	6	6	6	63
7	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	42
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
9	4	4	4	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	2	2	6	6	6	6	69
10	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	68
11	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	72
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	86
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	114
15	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	66
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	80
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	64
18	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
19	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
20	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	149
21	6	2	7	7	2	4	4	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	145
22	7	6	7	7	4	4	4	4	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	151
23	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	149
24	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	145
25	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	151
26	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	151
27	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	66
28	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
30	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
31	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
32	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	149
33	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	6	6	6	66
34	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
36	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
37	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
38	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	149
39	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	6	6	6	66
40	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	80
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
42	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
43	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
44	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	149

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
19	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
20	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	149
21	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
22	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	149
23	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	145
24	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	151
25	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	145
26	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	151
27	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
30	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
31	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	161
32	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6				

ANEXO 6

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Julio Ronaldo Diaz Tantarico, usuario revisor del documento titulado: “MIEDO AL COVID-19 Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL”.

Cuyo autor es, Jimmy Alberto Espinoza Larios, identificado con documento de identidad 71879918; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 17%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 09 de enero del 2023.



Mg. Julio Ronaldo Diaz Tantarico

Asesor

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

ANEXO 7

RECIBO DIGITAL Y REPORTE DE TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación, podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Jimmy Alberto Espinoza Larios**
Título del ejercicio: **Jimmy Alberto Espinoza Larios turnitin**
Título de la entrega: **MIEDO AL COVID-19 Y ESTRÉS LABORAL**
Nombre del archivo: **Tesis_jimmy_E_pinoza_Lario.docx 441.88K**
Tamaño del archivo: **67**
Total páginas: **67**
Total de palabras: **68,914**
Total de caracteres: **09-ene.-2023 06:30p. m. (UTC-0700)**
Fecha de entrega: **1816849853**
Identificador de la entre...

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

"Miedo al COVID-19 y estrés laboral en los colaboradores del área de gestión humana de una empresa agroindustrial"

Tesis presentada para obtener el Título profesional de Licenciado en Psicología

Investigador:
Bach. Jimmy Alberto Espinoza Larios.

Asesor:
Mg. Julio Ronaldo Díaz Tantarico

Lambayeque - Perú
2022

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



Mg. Julio Ronaldo Diaz Tantarico

Asesor

REPORTE

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	3%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	doaj.org Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%



Mg. Julio Ronaldo Diaz Tantarico

Asesor

9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
14	Jesús David Bedoya Giraldo, Juliana Pulido Ángel, Jenny García Valencia, Daniel Camilo Aguirre Acevedo et al. "Factores asociados con la intensidad de los síntomas ansiosos y depresivos en personal de salud de dos centros de referencia para la atención de pacientes con COVID-19 de Antioquia, Colombia. Un análisis de clases latentes", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2021 Publicación	<1 %
15	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to urjc Trabajo del estudiante	<1 %



Mg. Julio Ronaldo Diaz Tantarico

Asesor

17 repositorio.uigv.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

18 www.consumer.es
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Mg. Julio Ronaldo Diaz Tantarico

Asesor