

Estrés financiero según la percepción de poder perder el trabajo en el Perú durante la pandemia COVID-19

Oscar Mamani-Benito⁽¹⁾, Madona Tito-Betancur⁽²⁾, José Armada⁽³⁾, Ghanddy L. Monteza⁽⁴⁾, Christian R. Mejía⁽⁵⁾

¹Magister en Educación. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

²Magister en Auditoría Integral. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa, Perú

³Doctor en Educación. Universidad Continental. Huancayo, Perú.

⁴Bachiller en Medicina. Asociación Médica de Investigación y Servicios en Salud. Lima, Perú.

⁵Doctor en Investigación Clínica y Traslacional. Centro de Investigación en Medicina Traslacional. Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú.

Correspondencia:

Oscar Mamani Benito

Dirección: Carretera Pimentel, km 05, Chiclayo, Perú

Correo electrónico: mamanibe@crece.uss.edu.pe

La cita de este artículo es: Oscar Mamani-Benito, Madona Tito-Betancur, José Armada, Ghanddy L. Monteza, Christian R. Mejía. Estrés financiero según la percepción de poder perder el trabajo en el Perú durante la pandemia COVID-19. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2022; 31(4): 371-379

RESUMEN.

Introducción: La pandemia COVID-19 ha ocasionado inseguridad en muchos aspectos, principalmente ante la posibilidad de perder el trabajo.

Objetivo: Determinar si el estrés financiero estuvo asociado a la percepción de poder perder el trabajo en el Perú durante la pandemia COVID-19.

Material y Métodos: Estudio transversal analítico, donde participaron 507 encuestados. La variable principal se obtuvo de una encuesta validada que medía la inseguridad laboral, esta se cruzó versus el estrés financiero y otras variables socio-laborales.

Resultados: En el análisis multivariado, los que tenían estrés financiero tuvieron mayor inseguridad laboral (RPa: 2,46; IC95%: 2,20-2,75; valor $p < 0,001$), por otra parte, a menor edad hubo mayor inseguridad laboral (RPa: 0,992; IC95%: 0,985-0,999; valor $p = 0,024$), ajustado por el estado civil y el tipo de trabajo.

FINANCIAL STRESS AS PERCEIVED JOB LOSS POTENTIAL IN PERU DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

Introduction: The COVID-19 pandemic has caused insecurity in many aspects, mainly because of the possibility of losing one's job.

Objective: To determine whether financial stress was associated with the perception of losing one's job in Peru during the COVID-19 pandemic.

Material and Methods: Analytical cross-sectional study, in which 507 respondents participated. The main variable was obtained from a validated survey measuring job insecurity, which was crossed with financial stress and other socio-labor variables.

Results: In the multivariate analysis, those with financial stress had greater job insecurity (RPa: 2.46; 95%CI: 2.20-2.75; p -value < 0.001), while the younger the age, the greater the job insecurity (RPa: 0.992;

Conclusión: Se confirma la fuerte asociación entre el estrés financiero y la inseguridad laboral. Este hallazgo puede repercutir en la salud ocupacional de los trabajadores, generando un inadecuado ambiente en el trabajo.

Palabras clave: estrés; estrés financiero; inseguridad laboral; salud ocupacional; Perú.

95%CI: 0.985-0.999; p-value=0.024), adjusted for marital status and type of work.

Conclusion: The strong association between financial stress and job insecurity is confirmed. This finding may have repercussions on the occupational health of workers, generating an inadequate work environment.

Key words: stress; financial stress; job insecurity; occupational health; Perú.

Fecha de recepción: 4 de julio de 2022

Fecha de aceptación: 19 de diciembre de 2022

Introducción

La llegada de la pandemia trajo consigo problemas al sector laboral, incluso algunos autores denominaron a dicho escenario como una “crisis laboral sanitaria”⁽¹⁾. Uno de estos problemas se asoció a la falta de adecuación a los diversos tipos de trabajo durante las etapas más complicadas de la pandemia, esto y la rápida expansión de la COVID-19 provocó la pérdida de cuantiosas vidas humanas, por lo que, las autoridades optaron por aplicar medidas, como el aislamiento social para reducir el avance de la enfermedad; aun a costa de poner en riesgo la economía global⁽²⁾.

Estas medidas condujeron a la reducción de las actividades productivas, generando pérdidas en todos los sectores que debieron adecuarse al trabajo semi presencial o virtual, provocando que empleadores y empleados tengan que generar un nuevo ambiente laboral que permita continuar con la producción y reinventarse; teniendo en cuenta por supuesto todas

las medidas de bioseguridad^(3,4). Todo esto generó un panorama de incertidumbre, miedo y estrés en los trabajadores, debido a que no todos los trabajos pueden realizarse por estas modalidades, sobre todo en rubros nada adaptados para propiciarlos^(1,5). De esta forma las empresas iniciaron procesos de despido, inhabilitaciones temporales, etc. Debido a que no tenían ingresos ni recursos para sostener los pagos de los trabajadores, ni tampoco para sustentarse económicamente⁽⁶⁾.

En todo este contexto se empezó a presentar la inseguridad laboral en los trabajadores, expresado por el miedo a perder su trabajo, adicional a ello, esta situación de desempleo implicaría no solo la pérdida de recursos económicos, sino también asumir consecuencias negativas para el bienestar psicológico y social en el trabajador⁽¹⁾. Todas estas repercusiones han generado que los trabajadores dependientes perciban un estrés financiero, que se define como una sensación subjetiva desagradable que siente la persona al ser incapaz de satisfacer

demandas de tipo económico, pagar cuentas pendientes y tener fondos suficientes para subsistir hasta fin de mes⁽⁷⁾.

Existe diversa literatura que respalda la investigación sobre la inseguridad laboral y en la situación actual hizo necesario el surgimiento de instrumentos de medición documental^(4,5), que permitan evaluar el grado en la que se perjudica el trabajador; estos instrumentos han sido aplicados en grandes poblaciones de muchos países, nacionales e internacionales; sin embargo, se considera importante medir la actual situación de la inseguridad laboral en Perú^(1,6), debido a que fue uno de los países más afectados a nivel de Latinoamérica y mundial^(6,8). Es por esto que el objetivo del presente estudio fue determinar si el estrés financiero estuvo asociado a la percepción de poder perder el trabajo en el Perú durante la pandemia COVID-19.

Material y Métodos

Método

Se realizó una investigación de tipo transversal analítica, esto debido a que cada trabajador fue encuestado en una única oportunidad, lo que se hizo a través de una encuesta virtual.

Participantes

Se reclutó a 507 trabajadores dependientes de la costa, sierra y selva; a predominio de la serranía peruana, esto debido a que fue la región más golpeada en la pandemia. Se calculó que se requería de 451 trabajadores a encuestar, esto debido a que en un piloto previo se encontró una diferencia porcentual de 10% para el cruce de las dos variables principales (40% versus 50%), con una potencia del 99%, nivel de confianza del 95% y para una muestra única (para un estudio de tipo transversal analítico); a eso se le sumó unas decenas de encuestados, para evitar que las pérdidas o exclusiones no permitan llegar al tamaño muestral mínimo que se calculó.

Para llegar a la cantidad mínima requerida se incluyó a trabajadores mayores de 18 años, que se encontraban laborando durante la pandemia y que dieran su consentimiento para participar en la

investigación. Se excluyó menos de 15 encuestas, esto por no haber respondido las preguntas de los test para generar la variable principal o secundarias, además, que tuvieran respuestas anómalas.

Instrumentos

La inseguridad laboral fue la variable principal, que se obtuvo a partir de un test validado en Perú⁽¹⁾, que constaba de 4 ítems con preguntas y que tuvo respuestas de tipo Likert (cinco respuestas desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo). La cual podía medir en buena medida la percepción de poder perder el trabajo de los encuestados. Un Alfa de Cronbach de 0,72 fue calculado para las respuestas que se obtuvieron.

La variable independiente principal fue la del estrés financiero; esta también tuvo una validación en nuestro medio⁽⁹⁾ y contaba con 7 preguntas de tipo Likert (5 opciones desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo). La que tuvo un Alfa de Cronbach de 0,90. También se tomó en cuenta otra variable a través de una escala validada, que fue la insatisfacción con la vida⁽¹⁰⁾, la que se vio evaluada por 5 preguntas con respuesta de tipo Likert (5 opciones desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo). La que tuvo un Alfa de Cronbach de 0,90.

Además, se evaluó las variables de la edad (años cumplidos), el sexo (masculino, femenino), estado civil (soltero, casado, conviviente), nivel de instrucción (analfabeto, primaria, secundaria, estudios técnicos - superiores), lugar de residencia (costa sierra selva o extranjero) y el tipo de trabajo (dependiente e independiente, ambos).

Procedimientos

Se realizó un proyecto previo a la ejecución, el cual fue presentado y aprobado por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión (N° 2021-CEUPeU-0037) y luego se procedió al encuestado. Esto se hizo por medio de una encuesta expuesta en el formulario Google Forms. En donde se explicó que la participación era voluntaria, que iba a ser anónima, el objetivo de la investigación, entre otros que ayudarían a determinar si participarían o no. Luego de ello, se procedió a descargar la información en el

programa Microsoft Excel (Windows 2019). Posterior a esto, se realizó el control de la data, a través de los criterios de selección y la revisión exhaustiva de los autores. Posterior a esto se exportó la información al programa estadístico Stata Vs 11,1.

Análisis estadístico

Primero se generó una tabla con la descripción de la población, donde se mostró las frecuencias y los porcentajes de las variables categóricas, así como, las medianas y rangos inter cuartílicos de la variable edad (esto por la condición de no normalidad que se estimó con la prueba Shapiro Wilk). Luego se generó una tabla donde se combinaba la variable principal con otras variables, es aquí donde se utilizó la prueba del chi cuadrado para el cruce de las variables categóricas y la prueba de suma de rangos para el cruce de las variables edad versus la variable principal. Luego se generó una figura del cruce de las 3 variables principales. Por último, se realizó el análisis bivariado y multivariado, con ayuda de los modelos lineales generalizados, familia Poisson, función de enlace log y modelos de varianzas robustas. Por los que se obtuvo las razones de prevalencia crudas y ajustadas, los intervalos de confianza de 95% y el valor p. Es importante mencionar que las variables que ingresaron al modelo multivariado debieron tener un valor $p < 0,05$, este mismo punto de corte también sirvió para determinar la significancia estadística en ambos modelos (bivariado y multivariado).

Resultados

De los 507 encuestados, la mediana de edad fue de 32 años (rangos intercuartílicos: 25-40 años), las mujeres fueron el 52,9%, el 50,7% fueron solteros, el 77,3% tenían estudios técnicos o superiores, el 74,0% residían en la sierra y el 47,1% eran trabajadores dependientes. Tabla 1.

Al realizar el análisis bivariado, se observó que hubo similitud en el sentirse laboralmente inseguro según la edad ($p=0,216$), el sexo ($p=0,943$), el estado civil ($p=0,805$), el tipo de instrucción (0,956), el lugar de residencia ($p=0,531$) y el tipo de trabajo ($p=0,498$). Tabla 2.

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS SOCIO-EDUCATIVAS DE LOS TRABAJADORES PERUANOS.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Edad (años cumplidos)	32	25-40
Sexo		
Femenino	268	52,9
Masculino	239	47,1
Estado civil		
Otros	11	2,2
Solteros	257	50,7
Casados	130	25,6
Convivientes	109	21,5
Tipo de instrucción		
Analfabetos	18	3,6
Primaria	7	1,4
Secundaria	90	17,7
Estudios técnicos o superiores	392	77,3
Lugar de residencia		
Costa	62	12,2
Sierra	375	74,0
Selva	61	12,0
Extranjero	9	1,8
Tipo de trabajo		
Dependiente	239	47,1
Independiente	212	41,8
Ambos	56	11,1
La edad muestra la mediana y rangos intercuartílicos.		

En el cruce de variables principales se encontró que para la insatisfacción con la vida no hubo diferencias significativas (de los no satisfechos con la vida el 39% tuvo inseguridad laboral, en cambio, de los satisfechos con la vida hubo un 37% de inseguridad laboral; valor $p=0,772$). En cambio, si se encontró asociación entre el estar estresados laboralmente con la inseguridad laboral (de los no estresados el

TABLA 2. ANÁLISIS BIVARIADO DE LOS FACTORES SOCIO-EDUCATIVOS AL TENER INSEGURIDAD LABORAL.

Variable	Inseguros laboralmente		Valor p
	No n (%)	Si n (%)	
Edad (años cumplidos)	32 (25-41)	31 (25-39)	0,216
Sexo			
Femenino	164 (61,2)	104 (38,8)	0,943
Masculino	147 (61,5)	92 (38,5)	
Estado civil			
Otros	8 (72,7)	3 (27,3)	0,805
Solteros	154 (59,9)	103 (40,1)	
Casados	82 (63,1)	48 (36,9)	
Convivientes	67 (61,5)	42 (38,5)	
Tipo de instrucción			
Analfabetos	12 (66,7)	6 (33,3)	0,956
Primaria	4 (57,1)	3 (42,9)	
Secundaria	56 (62,2)	34 (37,8)	
Estudios técnicos o superiores	239 (61,0)	153 (39,0)	
Lugar de residencia			
Costa	41 (66,1)	21 (33,9)	0,531
Sierra	224 (59,7)	151 (40,3)	
Selva	39 (63,9)	22 (36,1)	
Extranjero	7 (77,8)	2 (22,2)	
Tipo de trabajo			
Dependiente	142 (59,4)	97 (40,6)	0,498
Independiente	131 (61,8)	81 (38,2)	
Ambos	38 (67,9)	18 (32,1)	

La variable edad fue analizada en su forma cuantitativa (se muestran las medianas y rangos intercuartílicos). Los valores p fueron obtenidos con la prueba de chi cuadrado (para las variables categóricas) y con la suma de rangos (para la edad).

25% tuvo inseguridad laboral, en cambio, de los que estuvieron estresados hubo un 63% de inseguridad laboral; valor $p < 0,001$). Figura 1.

En el análisis multivariado, los que tenían estrés financiero tuvieron mayor inseguridad laboral (RPa: 2,46; IC95%: 2,20-2,75; valor $p < 0,001$), en cambio, a menor edad hubo mayor inseguridad laboral (RPa:

0,992; IC95%: 0,985-0,999; valor $p = 0,024$), ajustado por el estado civil y el tipo de trabajo. Tabla 3.

Discusión

La pandemia COVID-19 ha generado serias repercusiones en el ámbito laboral. Este hecho

FIGURA 1. PORCENTAJES DE LAS RESPUESTAS DE TENER INSEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA INSATISFACCIÓN CON LA VIDA O EL ESTRÉS FINANCIERO.

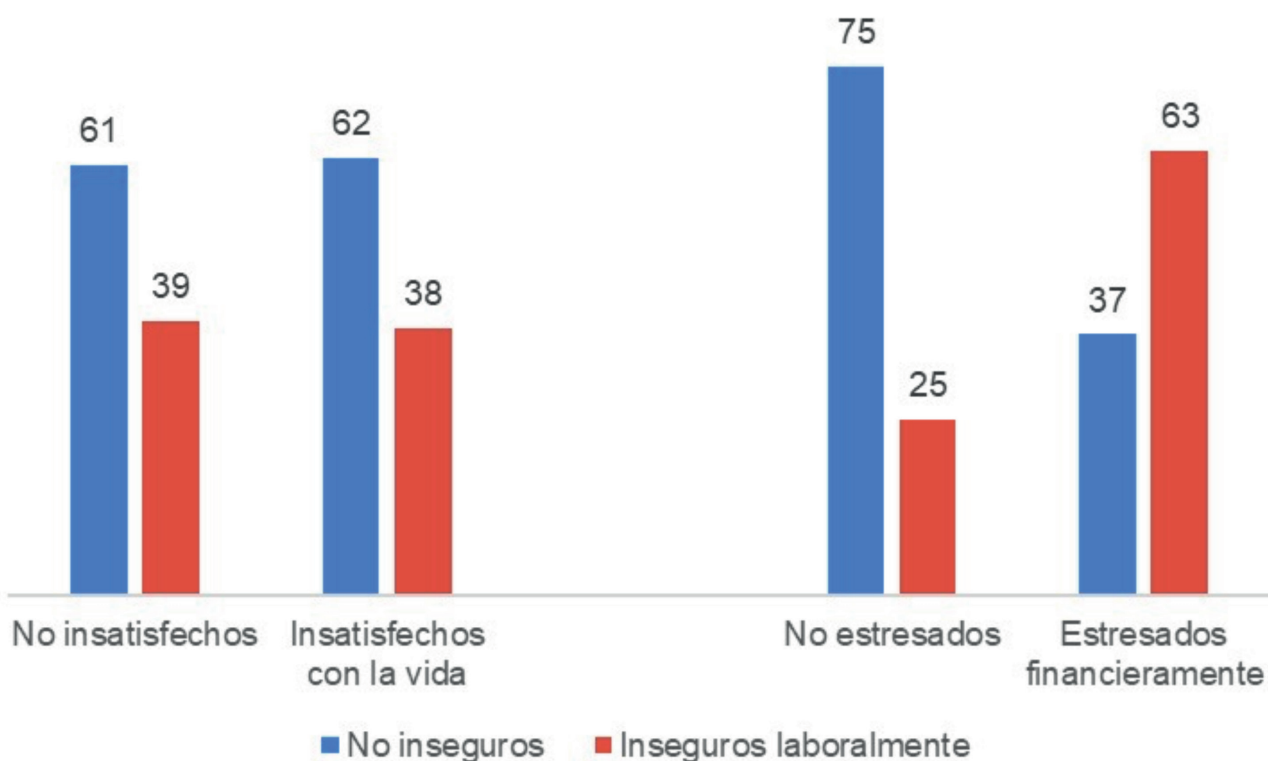


TABLA 3. FACTORES SOCIO-LABORALES AL TENER INSEGURIDAD LABORAL.

Variables	Análisis bivariado	Análisis multivariado
Edad (años cumplidos)	0,993 (0,988-0,998) 0,009	0,992 (0,985-0,999) 0,024
Sexo masculino	0,99 (0,93-1,06) 0,814	No entró al modelo final
Con pareja sentimental	0,95 (0,88-1,03) 0,225	No entró al modelo final
Estado civil soltero	1,08 (1,01-1,15) 0,028	1,00 (0,93-1,08) 0,974
Tiene estudios superiores	1,04 (0,80-1,37) 0,756	No entró al modelo final
Tipo de trabajo		
Dependientes	Categoría de comparación	Categoría de comparación
Independientes	0,94 (0,68-1,31) 0,722	0,93 (0,71-1,23) 0,607
Ambos	0,79 (0,64-0,97) 0,027	0,81 (0,55-1,19) 0,277
Tiene estrés laboral	2,47 (2,18-2,80) <0,001	2,46 (2,20-2,75) <0,001
Insatisfacción con la vida	0,96 (0,80-1,16) 0,701	No entró al modelo final

Las razones de prevalencia (izquierda), los intervalos de confianza al 95% (dentro del paréntesis) y los valores p (derecha), fueron obtenidos con los modelos lineales generalizados (familia Poisson, función de enlace log y modelos para varianzas robustas).

ha ocasionado alteraciones psicológicas que han conllevado a experimentar preocupaciones de tipo financiero⁽¹¹⁾. Ante ello, el propósito del estudio fue determinar si el estrés financiero estuvo asociado a la percepción de poder perder el trabajo en el Perú durante la pandemia COVID-19.

Los resultados orientan a reconocer una fuerte asociación del estrés financiero con la inseguridad que se tenía ante la posibilidad de perder el trabajo. Esto coincide con lo que mencionó Jelena⁽¹²⁾, quien realizó un estudio sobre la relación entre la amenaza laboral objetiva y subjetiva, así como, sus consecuencias para la salud mental en el contexto de la pandemia del coronavirus, este estudio precisó la alta presencia de inseguridad laboral, estrés y angustia relacionada con la pérdida del trabajo en Serbia durante la primera ola de COVID-19 ($p < 0,001$). Así mismo Jenna⁽¹³⁾ en un estudio realizado para determinar el impacto laboral de la pandemia sobre la salud mental de los trabajadores, identificó que los síntomas de ansiedad, preocupación financiera y estrés se asociaron a una mayor inseguridad laboral debido a la COVID-19, evidenciando de esta forma el gran impacto negativo de este escenario sobre la salud mental.

En la misma línea, Chirumbolo⁽¹⁴⁾ en su estudio sobre el efecto de la inseguridad laboral y la incertidumbre e insatisfacción de vida en trabajadores determinó que los sentimientos de incertidumbre con su vida estuvieron exacerbados en el escenario de la pandemia por la COVID-19, además, consideró que los trabajadores presentaron deterioro en la salud psicológica y física, mostrando así una actitud laboral negativa y pesimista, asociado al aumento de insatisfacción por su vida y proyección negativa sobre su estabilidad a largo plazo en el trabajo. Así mismo, todo lo anterior contrasta con Cristina Stobbs⁽¹⁵⁾, quien identificó que la resiliencia personal aplicada al ámbito laboral en los tiempos de crisis sanitaria, fue el mejor aliado en los trabajadores, lo que fue bastante alentador para las empresas, ya que, de esta forma las aptitudes y actitudes laborales del personal permanecían estables y positivas, con gran enfoque, proyección a futuro y habiendo desarrollado herramientas de bienestar mental; afianzando de esta forma sus actividades en su sitio de trabajo.

Por otro lado los que tenían más inseguridad laboral fueron los más jóvenes, ello se podría explicar por el menor tiempo en el que se encuentran laborando, es por eso que aún no tienen una seguridad laboral respaldada por el tiempo de antigüedad en la empresa⁽⁶⁾. Esto hallazgos coinciden con Wilson y Lasa^(13,16), donde muestran que los más jóvenes son los que aún no tienen experiencia laboral, cometen más errores, tienen menos contactos en las empresas y hasta descuidan algunos aspectos laborales. Lo que en su conjunto propicia que estos sean los más perjudicados ante un posible despido masivo; ya que, los empleadores prefieren quedarse con los empleados que tienen más experiencia laboral y son más estables; además, el despedir a un personal más antiguo generaría una cuantiosa indemnización y compensación por largos años de trabajo así como gastos adicionales en la capacitación de nuevos trabajadores lo que implica iniciar otra vez. Por todos estos motivos es esperado este resultado, lo que se debe de tener en cuenta para futuras investigaciones. Por último, en este estudio no hubo asociación entre la insatisfacción con la vida según el tener inseguridad laboral. Esto se ha visto en otras investigaciones^(13,14), pero al parecer esto no es un factor influyente en nuestra población; sin embargo, en otros estudios tales como el de Antonio⁽¹³⁾ y otros autores, tales como Sánchez y Mansilla^(17,18,19), concuerdan con que para muchas personas el trabajo aporta y da sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran incluso un reconocimiento social, además, que se relacionan con otras personas del entorno laboral, suponiendo que ello es una fuente de satisfacciones, donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica; pero la realidad que se ha visto tras la pandemia^(13,20) muestra todo lo contrario sobre todo en otros países, como en los europeos, donde determinaron que la satisfacción laboral dependía no solo de la personalidad de cada trabajador, sino también de la tranquilidad y seguridad que le brindaba su lugar de trabajo, dicho sea de paso, estas consideraciones se vieron vulneradas, y tras épocas de COVID-19^(21,22)

se identificó aumento de casos de estrés, insomnio e irritabilidad ($p < 0,001$) y sobre todo con mala calidad de vida y relaciones interpersonales que generó y que se extienda la sensación de “no poder lograr nada y sentirse insatisfecho con su vida”; término que diversos estudios catalogaron como insatisfacción vital^(19,22).

Debido a lo comentado, Ballena⁽²²⁾ refiere que muchos trabajadores incluso llegaron a incluir en su mala calidad de vida e insatisfacción con ella, malos hábitos alimenticios, mal manejo de sus actividades, mal descanso, sumado a la incertidumbre de poder perder el trabajo que tenían, aunado a esto, el miedo e impotencia de estar en esta situación y ser víctima de esta crisis sanitaria de impacto mundial⁽²³⁾, es lo que ocasionó claramente gran aumento de trastornos psicológicos ampliamente estudiados y de gran trascendencia en la salud mental de los trabajadores^(5,18,19,24). Es por ello que los resultados de esta investigación tienen implicancias directas sobre el manejo de la salud ocupacional en las pequeñas, medianas y grandes empresas del Perú, quienes, juntamente con los equipos de profesionales de medicina del trabajo, tienen el gran desafío de garantizar la seguridad y salud en el trabajo⁽²⁵⁾.

Se tuvo la limitación del sesgo de selección, que no permite extrapolar los resultados a la totalidad de la población. Sin embargo, esta limitación es parcial, ya que, al tener una excelente potencia estadística del cruce principal se puede tener casi la certeza de que el cruce principal si tiene asociación. Aun así, es importante el que se hagan muchas más investigaciones en el tema, con mayor cantidad de trabajadores (de múltiples rubros y locaciones), que se tengan más variables (que puedan explicar muchas más asociaciones, de ámbitos familiares, sociales, laborales y hasta legales) y que tengan diseños más complejos (para tratar de medir la causalidad, esto a través de cohortes temporales, que permita seguir a un gran grupo de empleados).

Por todo lo mencionado se concluye que se encontró una fuerte asociación de los que tenían estrés financiero con tener mayor inseguridad laboral, además, como resultado exploratorio se encontró que a menor edad hubo mayor inseguridad laboral.

Bibliografía

1. Mamani-Benito O, Tarqui EEA, Esteban RFC, Rodriguez-Alarcon JF, Mejía CR. Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). 2020;29(3): 184-193.
2. Almarzooq ZI, Lopes M, Kochar A. Virtual Learning During the COVID-19 Pandemic. *J Am Coll Cardiol*. 2020;75(20):2635-8.
3. Weller J. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Santiago: CEPAL; 2020
4. Enríquez A, Sáenz C. Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. Santiago: CEPAL; 2021.
5. Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Florez-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. 2020;23(2):195-213.
6. Jaramillo Baanante M.H. COVID-19 y shock externo impactos económicos y opciones de política en el Perú [Internet]. GRADE; 2020 [Citado 17 de junio de 2022]. Disponible en: <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi107-1.pdf>
7. Mejia G. Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *J Behav Health Soc Issues*. 2017;8(2):25-34
8. Diaz-Cassou J, Deza M, Moreno K. Perú: Desafíos del desarrollo en el post COVID-19 [Internet]. Banco Interamericano de Desarrollo; 2020 [Citado 17 de junio de 2022]. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>
9. Carranza R, Mamani-Benito O, Rodriguez-Alarcón F, Villafuerte A, Arias-Chavez D, Mejia C. Diseño y validación de una escala de estrés financiero en trabajadores dependientes peruanos durante la pandemia del COVID-19 (EFT-Cov19). *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*. (2021); LXI(2):181-187
10. Calderon-de la Cruz G, Lozano F, Cantuarias A, Ibarra L. Validación de la Escala de Satisfacción con la

Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*. 2018;24(2): 249-264.

11. Tito-Betancur M, Mamani-Benito O, Carranza Esteban R, Rodríguez-Alarcón JF, Mejía C. Escala de estrés financiero (EFEmp-Cov19): evidencias iniciales de validez y confiabilidad en pequeños y medianos empresarios peruanos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2021; 30(4): 443-451

12. Blanuša J, Barzut V, Kneževi J. Intolerance of Uncertainty and Fear of COVID-19 Moderating Role in Relationship Between Job Insecurity and Work-Related Distress in the Republic of Serbia. *Front Psychol*. 2021;12:647972.

13. Wilson JM, Lee J, Fitzgerald HN, Oosterhoff B, Sevi B, Shook NJ. Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health. *J Occup Environ Med*. 2020;62(9):686-91.

14. Chirumbolo A, Callea A, Urbini F. The Effect of Job Insecurity and Life Uncertainty on Everyday Consumptions and Broader Life Projects during COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(10):5363.

15. Stobbs C. Maintaining personal resilience in this Covid-19 era. *In Pract*. 2021;43(2):109-12.

16. Balluerka N, Gómez J, Hidalgo D, Gorostiaga A, Espada J, Padilla J, Santed M. Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento [Internet]. UNED; 2020 [Citado 17 de junio de 2022]. Disponible en https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf

17. Sánchez Trujillo MG, García Vargas M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 2017;22(2):161-166.

18. Mansilla Izquierdo F, García Micó JC, Gamero Merino C, Congosto Gonzalo A. Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2010;56(219):147-57.

19. Bedoya C, García M. Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*. 2016; 32(138):60-70.

20. Gontero S, Aravena C, Weller J, Velasco J, Reinecke, G, Marinakis A, Bueno C, Cabezas M, Vilasmil H. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) [Internet]. CEPAL; 2020 [citado 20 de junio de 2022]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf

21. Pedraza P, Guzi M, Tjidsens K. Life dissatisfaction and anxiety in COVID-19 pandemic [Internet]. Publications Office of the European Union; 2020 [Citado 23 de junio de 2022]. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d80755f6-aac5-11ea-bb7a-01aa75ed71a1/language-en>

22. Ballena CL, Cabrejos L, Davila Y, Gonzales CG, Mejía GE, Ramos V, et al. Impacto del confinamiento por COVID-19 en la calidad de vida y salud mental. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*. 2021;14(1)p:87-9.

23. Caycho-Rodríguez T, Carbajal-León C, Vilca Lindsey W, Heredia-Mongrut J, Gallegos M. COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Méd. Perú*. 2020; 37(3):396-398.

24. García-Torres M, Aguilar-Castro J, García-Méndez M, García-Torres M, Aguilar-Castro J, García-Méndez M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*. 2021;14(2):96-106.

25. Organización Internacional del Trabajo. Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. OIT; 2020 [Citado 23 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf