

Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19)

Oscar Mamani-Benito⁽¹⁾, Edison Effer Apaza Tarqui⁽²⁾, Renzo Felipe Carranza Esteban⁽³⁾, J. Franco Rodríguez-Alarcon^(4,5), Christian R. Mejía⁽⁶⁾

¹Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú

²Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

³Universidad San Ignacio de Loyola, Perú

⁴Facultad de Medicina Humana “Manuel Huaman Guerrero”. Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.

⁵Asociación Médica de Investigación y Servicios en Salud (AMISS). Lima, Perú.

⁶Universidad Continental. Lima, Perú.

Correspondencia:

Dr. Christian R. Mejía

Dirección: Av. Las Palmeras 5713. Los Olivos, Lima, Perú.

CP: 15304

Teléfono: (511) 997643516

Correo electrónico: christian.mejia.md@gmail.com

La cita de este artículo es: Oscar Mamani-Benito Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2020; 29(3): 184-193

RESUMEN.

Objetivo: Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Inseguridad Laboral en su versión original de cuatro ítems en trabajadores peruanos.

Material y Métodos: Estudio transversal e instrumental que tomó la escala de Inseguridad Laboral, para poder validarla en el contexto del COVID-19. Con una muestra de 332 trabajadores de entidades públicas y privadas se validó los elementos de forma y fondo de la escala.

Resultados: Se encontró V de Aiken con valores $> 0,70$ para los cuatro ítems. Los valores de asimetría y curtosis fueron de 24,3. Además, el AFE se justifica con un KMO (0,780) y un Bartlett (654,235; $gl = 6$; $p < 0,001$). Como resultado todos los ítems se condensaron en un solo factor. Finalmente, los valores (λ) para el modelo unidimensional

PERCEIVED JOB INSECURITY IN EMPLOYMENT DUE TO THE IMPACT OF COVID-19: VALIDATION OF AN INSTRUMENT ON PERUVIAN WORKERS (LABOR-PE-COVID-19)

ABSTRACT

Objective: To determine the psychometric properties of the original four-item Occupational Insecurity Scale in Peruvian workers.

Material and Methods: Transversal and instrumental study that took the Work Insecurity Scale to be able to validate it in the context of the COVID-19. With a sample of 332 workers from public and private entities, the form and content of the scale was validated.

Results: Aiken's V was found with values > 0.70 for the four items. The values of asymmetry and kurtosis were 24.3. In addition, AFE is justified with a KMO (0.780) and a Bartlett (654,235; $gl = 6$; $p < 0.001$). As a result, all items were condensed into a single factor. Finally, the

fueron significativas (ítem 1 = 0,85; ítem 2 = 0,90; ítem 3 = 0,84; ítem 4 = - 0,40).

Conclusiones: La escala de Inseguridad Laboral Percibida (LABOR-PE-COVID-19) es una escala valida, clara y representativa.

Palabras Clave: COVID-19; movilidad laboral; salud ocupacional; estudios de validación; Perú.

values (λ) for the one-dimensional model were significant (item 1 = 0.85; item 2 = 0.90; item 3 = 0.84; item 4 = - 0.40).

Conclusions: The Perceived Insecurity at Work Scale (LABOR-PE-COVID-19) is a valid, clear and representative scale.

Key Words: COVID-19; Labour mobility; occupational health; validation studies; Peru.

Fecha de recepción: 10 de septiembre de 2019

Fecha de aceptación: 2 de mayo de 2020

Introducción

A fines del 2019 en China se identificó un nuevo virus del grupo de los Coronaviridae, que causó neumonías de origen desconocido⁽¹⁾. Se halló que tiene la capacidad de desencadenar efectos devastadores en el cuerpo humano, aun con menos de doce genes y utilizando estrategias para evitar el sistema inmune de un huésped⁽²⁾. En la actualidad, ya alcanzó una extensión en el mundo entero y ha impactado a nivel de salud pública⁽³⁾, así como, en el ámbito socio-político y económico⁽⁴⁾.

En un informe reciente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que el COVID-19 está teniendo un efecto catastrófico sobre el ámbito laboral, sobre todo en sectores que generan gran cantidad de puestos de trabajo en la región de América Latina y el Caribe⁽⁵⁾. En muchos países se ha visto una contracción del empleo a gran escala, afectando aproximadamente a 1250 millones de trabajadores, es decir el 38%

de la población económicamente activa en todo el orbe; esto por la gran repercusión en actividades de alojamiento, servicio de comidas, inmobiliarias, centros comerciales e industrias de manufactura; así como, una repercusión moderada en construcción, minería y transporte; y una repercusión baja en enseñanza, administración pública, agricultura y ganadería⁽⁶⁾.

En este contexto que miles de personas están empezando a preocuparse, no solo ante la posibilidad de contagio⁽⁷⁾, sino también ante una posible pérdida del empleo. Lo que causa en ellos inseguridad laboral; que puede ser definido como la preocupación asociada a la posibilidad de no poder permanecer, en el futuro, en un determinado puesto de trabajo⁽⁸⁾. Por lo que, una situación de desempleo implicaría no solo la pérdida de recursos económicos, sino también asumir consecuencias negativas para el bienestar psicológico y social, pudiendo ser esto más notorio en los rubros de turismo, comercio, industria, tiendas y restaurantes; solo por listar

algunos de los reconocidos con mayor problemática en la actualidad⁽⁹⁾.

La literatura científica da cuenta que la investigación sobre inseguridad laboral es extensa^(10,11,12,13) y la mayoría se ha centrado en el estudio de las consecuencias sobre el bienestar de los trabajadores^(14,15) sin embargo, la situación actual hace necesario el surgimiento de instrumentos de medición documental, que permitan evaluar el grado en la que se perjudica el trabajador. Uno de los primeros fue la Escala breve de Inseguridad Laboral (JIS, por sus siglas en inglés)⁽¹⁶⁾, conformada por cuatro ítems y validada para cinco países europeos: Bélgica, Países Bajos, España, Suecia y el Reino Unido⁽¹⁷⁾. Posteriormente, surgió otra versión (JIS-8) de Pienaar et al.⁽¹⁸⁾, de ocho ítems y que tuvo una validación en castellano en una población española⁽¹⁹⁾; sin embargo, se tiene que generar encuestas que se den en este entorno de la crisis económica, para que los gobiernos protejan la salud de las personas⁽²⁰⁾. Por lo que, el objetivo fue el determinar las propiedades psicométricas de la escala de Inseguridad Laboral en su versión original de cuatro ítems, en una muestra de trabajadores peruanos.

Material y Métodos

Método

Investigación de tipo instrumental y de corte transversal⁽²¹⁾.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 332 trabajadores de empresas privadas y públicas del Perú. Los participantes fueron de ambos sexos, de los cuales 175 eran varones (52,8%), cuyas edades oscilaban entre 19 y 62 años. Se incluyó a encuestados que tuvieran más de 18 años, que sepan leer y escribir y que estuviesen de acuerdo con participar en la investigación. Se excluyó a menos del 10% de los encuestados, esto debido a que no completaron totalmente el cuestionario. Para el tamaño muestral se tuvo en cuenta las recomendaciones para este tipo de investigaciones, en donde se pide que se tenga un mínimo de 10-20 encuestados por cada pregunta

que se valide, sin embargo, para tratar de llegar a una mayor población se contó con 84 participantes por cada pregunta evaluada.

Instrumento

La escala de Inseguridad Laboral Percibida (LABOR-PE-COVID-19), mide el grado de preocupación asociada a la posibilidad de no poder permanecer, en el futuro, en un determinado empleo. La escala base u original fue generada por Hans De White⁽¹⁶⁾, bajo un modelo unidimensional y que consta de 4 ítems, cuyas opciones de respuesta son: Completamente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo.

Procedimiento

El estudio tuvo tres fases, en la primera se analizó la evidencia de la validez de contenido, a fin de verificar la relevancia, representatividad y claridad de los ítems⁽²²⁾, esta escala estaría orientada al impacto que generó la pandemia COVID-19. La escala LABOR-PE-COVID-19, fue validada a través del juicio de trece expertos (psicólogos organizacionales y médicos ocupacionales). En una segunda fase se buscó la participación voluntaria de los trabajadores, que dieran su consentimiento de tipo verbal; a los que, seguidamente se indicó el objetivo del estudio, se dio las instrucciones y finalmente completó el cuestionario.

Análisis de datos

Primero se analizó los estadísticos descriptivos de la escala. Luego se aplicó un análisis factorial exploratorio (AFE), esto mediante el método de los mínimos cuadrados no ponderados y sin rotación. Se utilizó el test de Bartlett y el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Posteriormente, se aplicó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), para evaluar la validez de la escala; para ello, se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud, utilizando el Chi cuadrado, el índice de bondad de ajuste (GFI), el índice de bondad de ajuste modificado (A GFI), el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice Tucker-Lewis (TLI), el índice de ajuste normativo (NFI), el

TABLA 1. V DE AIKEN PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELEVANCIA, REPRESENTATIVIDAD Y CLARIDAD DE LOS ÍTEMS DE LA ESCALA LABOR-PE-COVID-19 ANTE LA PANDEMIA COVID-19. (N=9)

Ítems	Relevancia				Representatividad				Claridad			
	M	DE	V	IC95%	M	DE	V	IC95%	M	DE	V	IC95%
Ítem 1	2,80	0,42	0,93	0,79 – 0,98	2,60	0,52	0,87	0,70 – 0,95	2,80	0,42	0,93	0,79 - 0,98
Ítem 2	3,00	0,00	1,00	0,89 – 1,00	3,00	0,00	1,00	0,89 – 1,00	2,70	0,48	0,90	0,74 – 0,97
Ítem 3	2,60	0,70	0,87	0,70 – 0,95	2,20	0,79	0,73	0,56 – 0,86	2,90	0,32	0,97	0,83 – 0,99
Ítem 4	2,10	0,57	0,70	0,52 – 0,83	2,20	0,42	0,73	0,56 – 0,86	2,50	0,53	0,83	0,66 – 0,93

M: media; DE: desviación estándar; V: coeficiente V de Aiken; IC 95%: intervalo de confianza de la V de Aiken al 95%.

TABLA 2. MEDIA, DESVIACIÓN ESTÁNDAR, ASIMETRÍA Y CURTOSIS DE LA ESCALA LABOR-PE-COVID-19.

Ítems	M	DS	Asimetría	Curtosis	Correlación inter-ítem		
					Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3
Ítem 1	3,15	1,384	(-)0,129	(-)1,255	1		
Ítem 2	3,17	1,295	(-)0,272	(-)1,112	0,761	1	
Ítem 3	3,08	1,258	(-)0,121	(-)1,123	0,707	759	1
Ítem 4	2,87	1,281	0,227	(-)1,056	(-)0,379	(-)0,347	(-)0,322

ajuste incremental (IFI) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA). Se consideró indicadores de buen ajuste a los que fueron $> 0,9$; para el RMSEA se tuvo que tener valores $< 0,08$ ⁽²³⁾.

El AFE se realizó con el software estadístico SPSS (versión 25,0) y el AFC con el software AMOS (versión 24,0). Al final de la evaluación de validez, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, para estimar la consistencia interna de la escala, esto último con el software estadístico SPSS (versión 24,0).

Resultados

La Tabla 1 muestra los resultados de la relevancia, representatividad y claridad de los ítems de la Escala de Inseguridad Laboral (LABOR-PE-COVID-19) ante la pandemia COVID-19, obtenidos mediante el coeficiente V de Aiken. Los cuatro ítems recibieron una evaluación favorable por parte de los expertos ($V > 0,70$). Se observa que el ítem 2 es el más importante y representativo ($V = 1,00$; IC 95%: 0,89-1,00). En cuanto a la claridad, el ítem 3 fue mejor

evaluado ($V = 0,97$; IC 95%: 0,83-0,99). Asimismo, se aprecia que todos los valores del límite inferior (Li) del IC 95% son apropiados ($Li > 0,59$) y todos los valores del coeficiente V fueron estadísticamente significativos. Por lo tanto, la escala de inseguridad laboral ante la pandemia COVID-19 reporta evidencia de la validez basada en el contenido.

La Tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, asimetría y curtosis) para los cuatro ítems de la escala LABOR-PE-COVID-19. Se aprecia que el ítem 2 tiene el mayor puntaje promedio (media = 3,17) y el ítem 4 el más bajo (media = 2,87). Respecto a la variabilidad, el ítem 1 (desviación estándar = 1,38) muestra la mayor dispersión. La asimetría y curtosis de los cuatro ítems de la escala LABOR-PE-COVID-19 son adecuados, pues no exceden el rango $> \pm 1,5$ (24,25). Y la correlación entre los ítems fueron significativas ($> 0,30$).

Cuando se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), los ítems saturaron en un solo factor. La aplicación del AFE se justifica con la medida de KMO (0,780) y el test de Bartlett (654,24; $gl = 6$; $p < 0,001$),

TABLA 3. ANÁLISIS FACTORIAL DE LA ESCALA LABOR-PE-COVID-19.

	F1	h2
1. Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo.	0,895	0,675
2. Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.	0,859	0,197
3. Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo.	0,832	0,073
4. Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo.	0,405	0,053
Porcentaje de varianza explicada		59,9%

siendo aceptables y significativos. Se utilizó los α = 0,40 hasta una máxima de 0,90. El coeficiente de alfa

TABLA 4. ÍNDICES E BONDAD DE AJUSTE GLOBAL DE LA ESCALA LABOR-PE-COVID-19.

Índice de bondad de Ajuste	Valor	Índice de bondad de Ajuste	Valor
RMR	0,025	TLI	0,995
GFI	0,995	NFI	0,995
AGFI	0,977	IFI	0,998
CFI	0,998	RMSEA	0,040

métodos de análisis paralelo y los mínimos cuadrados no ponderados. Para la determinación del número de factores, se utilizó el análisis paralelo⁽²⁴⁾, el cual sugirió la extracción de un solo factor. El factor obtenido explica el 59,9% de la varianza total de la prueba y sus cargas factoriales oscilan entre 0,405 y 0,895 (Tabla 2). Para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) (Tabla 3) se cargaron los cuatro ítems de la escala LABOR-PE-COVID-19, esto en una sola variable latente (Tabla 4). Los índices de bondad de ajuste confirmaron el modelo de un solo factor ($\chi^2 = 3,03$, $df = 2$, $\chi^2/df = 1,51$; $p = 0,21$; RMR = 0,025; GFI = 0,995; AGFI = 0,977; CFI = 0,998; TLI = 0,995; NFI = 0,995; IFI = 0,998 y RMSEA = 0,040). Las cargas factoriales estandarizadas (λ) para el modelo unidimensional fueron significativas (ítem 1 = 0,85; ítem 2 = 0,90; ítem 3 = 0,84; ítem 4 = - 0,40).

Las R² de los ítems de la escala alcanzaron valores muy aceptables, de 81% (Ítem 2), 72% (Ítem 1) del 70% (Ítem 3) y de 16% para el último (Ítem 4) (Figura 1). Asimismo, las cargas factoriales de los ítems tuvieron un recorrido desde una mínima de

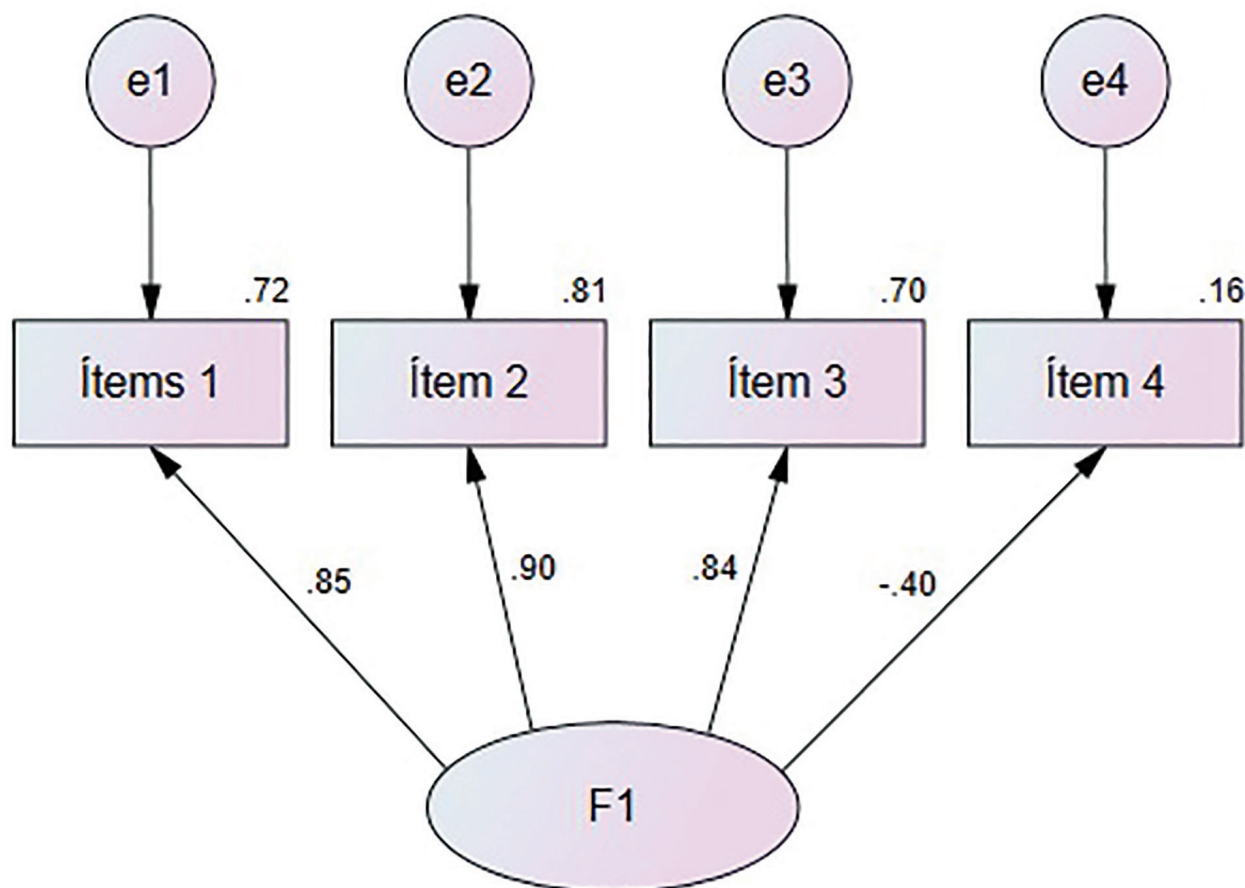
de Cronbach fue de 0,829 (IC95% = 0,78-0,85), lo cual indica que la escala es confiable.

Discusión

La escala de Inseguridad Laboral Percibida (LABOR-PE-COVID-19) se constituye como una herramienta que mide objetivamente las preocupaciones y dudas de los trabajadores en contextos de crisis o inestabilidad. Por ello, los hechos acontecidos en los últimos meses -con la aparición de la pandemia del COVID-19- permitirá que se pueda usar este instrumento para poder conocer el estado anímico y laboral de estos individuos, que podrían desencadenar episodios depresivos o ansiosos serios⁽²⁵⁾. Por lo que, también sería recomendable que esta escala que validamos pueda ser conjugada con otras que evalúen la salud mental de una forma más amplia.

Los 4 ítems de la escala fueron reunidos en un solo factor después de realizar el análisis factorial. Uno de los ítems medía la percepción de los participantes sobre la posibilidad de que “pronto pierda su trabajo”.

FIGURA 1. MODELO UNIFACTORIAL DE LA ESCALA DE INSEGURIDAD PERCIBIDA (LABOR-PE-COVID-19).



Dicha preocupación está justificada por la pérdida de ingreso económico y el consiguiente sustento familiar; además, el despido o la pérdida de empleo de forma inesperada. Esta afirmación fue sustentada por Hernanz y Jimeno en España, país que por muchos años fue marcado por la crisis económica, donde se observó que a mayor cantidad de despidos el individuo perdía confianza y estabilidad emocional, repercutiendo en sus posibilidades de conseguir nuevo empleo⁽²⁶⁾. Por otro lado, esta inestabilidad puede llevar al trabajador a aceptar cualquier tipo de empleo que se le presente. Esta situación coloca, muchas veces, al individuo en una dicotomía contradictoria, donde este puede encontrarse realizando un trabajo que no disfruta o, inclusive,

que detesta, pero que aun así necesita del empleo para poder sostener a su familia⁽²⁷⁾. En esta línea, a medida que se pierden más empleos el trabajador va aceptando progresivamente la pérdida de algunas garantías laborales básicas, como el trabajar sin contar con un contrato escrito, no estar afiliado a un seguro de salud o percibir un salario mensual inferior al mínimo determinado por ley. Esto se evidencia con relativa frecuencia, sobre todo entre los migrantes que aceptan condiciones laborales realmente precarias y, en algunos casos, hasta inhumanas⁽²⁸⁾. Sin embargo, el contexto mundial y las políticas de estado de los gobiernos pueden representar a su vez un verdadero riesgo para aquellos, que ya de por sí tienen inestabilidad laboral o incluso a aquellos que

se consideran estables. Esta situación es evidenciada al examinar la crisis económica de México en el 2008, donde los primeros afectados fueron aquellos que contaban con contratos temporales o de prueba, pero con el recrudecimiento de la crisis muchos trabajadores que contaban con contratos laborales de varios años en una misma entidad también perdieron sus empleos masivamente⁽²⁹⁾.

El segundo ítem indaga sobre el futuro laboral del participante, que en esta situación de pandemia representa una real incógnita. Alrededor del mundo -en la mayoría de países afectados por el COVID - 19- se han suspendido las actividades laborales de todo tipo de industria, a excepción de la relacionadas con salud, alimentos u otras de necesidad básica para la sociedad⁽³⁰⁾. En el caso peruano, la situación ha representado un verdadero conjunto de disposiciones contradictorias, desde la declaración de estado de emergencia no ha habido actividad laboral dentro de todo el territorio nacional⁽³¹⁾. Por lo que, ante esta situación el gobierno aseguró la preservación de los puestos de trabajo de los ciudadanos; sin embargo, hasta el presente se han suscitado varias prórrogas del estado de emergencia: las que empezaron con una de 12 días⁽³²⁾ y otra de 14 días⁽³³⁾; y que han sido relevadas por otras muchas más, que han elevado el nivel de estrés de los ciudadanos sobre su futuro laboral⁽³⁴⁾. Sumado a esto, en el país el gremio que reúne a las empresas más importantes emitió un comunicado solicitando al gobierno la posibilidad de realizar despidos masivos o ceses laborales temporales sin goce de haber⁽³⁵⁾. En suma, estos eventos generan un claro clima de incertidumbre, que puede replicarse en situaciones de crisis económicas o sanitarias como esta.

El ítem 3 trata sobre situaciones muy relacionadas con el ítem 1 y 2. En esta ocasión, evaluando la posibilidad real que el participante percibe sobre la pérdida de su empleo. Estos hechos son sumamente preocupantes, tal como se ha visto en Estados Unidos, donde 6,6 millones de trabajadores han presentado solicitudes de prestaciones por desempleo debido a la pandemia del COVID - 19⁽³⁶⁾. Sin embargo, el ítem 4 indaga sobre la sensación que tienen los trabajadores de que a pesar de las vicisitudes podrán

mantener su empleo. Esta seguridad puede estar fundamentada, en algunas ocasiones, en el estado de ánimo del participante, pero sobre todo en las disposiciones gubernamentales (que le brindan al ciudadano la certeza de que sus empleos se mantendrán). Han sido muy pocos los países que han emitido decretos o legislaciones que aseguren que los puestos de trabajo de los ciudadanos se mantendrán al finalizar la crisis -sin importar cuan larga sea-; siendo uno de los primeros en Latinoamérica el caso venezolano, que debido a la crisis económica que ha sufrido durante los últimos años, ha emitido diversas legislaciones dirigidas a la permanencia laboral y seguridad económica de sus ciudadanos, obligando a las empresas tanto públicas como privadas a no poder remover a sus trabajadores de sus puestos de trabajo⁽³⁷⁾. Por lo tanto, los gobiernos deberían generar planes que les permita crear un clima de estabilidad laboral entre aquellos que se encuentran inhabilitados de trabajar por la cuarentena declarada.

Una de las principales limitaciones del estudio fue el tamaño de la muestra, que, a pesar de tener un tamaño suficiente para este tipo de investigaciones de validación, nos impide generalizar las aproximaciones a poblaciones o realidades más grandes (por ejemplo, de población rural o más allá del Perú). Sin embargo, debido a la heterogeneidad de los trabajadores incluidos dentro del estudio, además de su procedencia de entidades públicas y privadas, consideramos que la escala es pertinente en contextos similares al peruano. Se sugiere poder hacer validaciones en otros ámbitos muchos más amplios.

En conclusión, se validó la escala de Inseguridad Laboral Percibida (LABOR-PE-COVID-19), que consta de cuatro ítems y que están reunidos, siendo este un instrumento válido, confiable, claro y verás para poder determinar las percepciones sobre el estado laboral de los trabajadores en diferentes contextos. Además, en este contexto de pandemia por el COVID-19 consideramos que su aplicación es fundamental, sobre todo entre aquellos que no se encuentran laborando a consecuencia de la cuarentena declarada entre diferentes países de la región.

Agradecimientos

Se agradece a la escuela de Posgrado de la Universidad Continental, por su apoyo de la difusión de la escala entre sus egresados y actuales estudiantes, lo que nos brindó la posibilidad de llegar a un amplio grupo de profesionales de diversas áreas y rubros.

Bibliografía

1. Sedes PR, Sanz MB, Saera MB, Rodríguez-Rey LC, Ortega AC, González MC, et al. Plan de contingencia para los servicios de medicina intensiva frente a la pandemia COVID-19. *Enfermería Intensiva*. 2020;31(2):1-10.
2. Fernandez-Gutierrez B. Covid-19 con afectación pulmonar. Una enfermedad autoinmune de causa conocida. *Reumatología Clínica*. 2020;16(2):1-10.
3. Palacios Cruz M, Santos E, Velázquez Cervantes MA, León Juárez M. COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española*. 2020;220(2):80-90.
4. Rodríguez-Morales AJ, Gallego V, Escalera-Antezana JP, Méndez CA, Zambrano LI, Franco-Paredes C, et al. COVID-19 in Latin America: The implications of the first confirmed case in Brazil. *Travel Medicine and Infectious Disease*. 2020;33(1):101613.
5. OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en América Latina y el Caribe [Internet]. 2020 [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang-es/index.htm
6. OIT. Observatorio de la OIT - segunda edición: El COVID-19 y el mundo del Trabajo [Internet]. 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
7. Mejía CR, Rodríguez-Alarcón JF, Carbajal M, Pérez-Espinoza P, Porras-Carhuamaca LA, Sifuentes-Rosales J, et al. Fatalismo ante la posibilidad de contagio por el coronavirus: Generación y validación de un instrumento (F-COVID-19). *Kasmera*. 2020;47(2):e48118032020.
8. Sora B, Caballer A, Peiró JM. La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*. 2014;35(1):15-21.
9. Cuán fuerte será el impacto del covid-19 en las actividades económicas | Empresas | Gestión [Internet]. [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/empresas/cuan-fuerte-sera-el-impacto-del-covid-19-en-las-actividades-economicas-noticia/?ref=gesr>
10. Bengt Furaker TB. Job Insecurity and Organizational Commitment. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2014;1(13):163-86.
11. Lee C, Huang G-H, Ashford SJ. Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2018;5(1):335-59.
12. Niesen W, Van Hootegem A, Vander Elst T, Battistelli A, De Witte H. Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychol Belg*. 2018;57(4):174-89.
13. Buitendach JH, Witte HD. Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*. 2005;36(2):27-38.
14. Escribà-Agüir V, Fons-Martinez J. Crisis económica y condiciones de empleo: diferencias de género y respuesta de las políticas sociales de empleo. Informe SESPAS 2014. *Gaceta Sanitaria*. 2014;28(1):37-43.
15. Witte HD. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999;8(2):155-77.
16. De Witte H. Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Internet]. 1.a ed. Vol. 1. Alemania: Lirias; 2000 [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: <https://lirias.kuleuven.be/1962975>
17. Elst TV, Witte HD, Cuyper ND. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2014;23(3):364-80.
18. Pienaar J, Witte HD, Hellgren J, Sverke M. The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*. 2013;17(2):1-22.

19. Llosa JA, Menéndez-Espina S, Rodríguez-Suárez J, Agulló-Tomás E, Boada-Grau J. Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*. 2017;29(4):577-83.
20. Espino Granado A. Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. junio de 2014;34(122):385-404.
21. Ato M, López-García JJ, Benavente A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*. 2013;29(3):1038-59.
22. Ventura-León J. De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*. 29 de marzo de 2019;20(10):20.
23. Hu L, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 1999;6(1):1-55.
24. Horn JL. A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*. 1965;30(2):179-85.
25. Güilgüiruca Retamal M, Meza Godoy K, Góngora Cabrera R, Moya Cañas C. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2015;61(238):57-67.
26. Hernanz V, Jimeno JF. Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano. *Cuadernos Económicos de ICE*. 2018;1(95):35-56.
27. Ramírez RNL, González EB. La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Derecho & Sociedad*. 2016;1(46):229-45.
28. Stefoni C, Leiva S, Bonhomme M. Migración Internacional y Precariedad Laboral: El caso de la industria de la construcción en Chile. *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*. 2017;25(49):95-113.
29. Ochoa León SM. Trayectorias laborales durante la crisis económica 2008-2009 en México. *Economía Informa*. 2016;399(1):34-58.
30. Martínez Soria J, Torres Ramírez C, Orozco Rivera ED. Características, medidas de política pública y riesgos de la pandemia del Covid-19 [Internet]. Instituto Belisario Domínguez; 2020 [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/4816>
31. Presidencia de la República del Perú. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 [Internet]. 044-2020-PCM 2020. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>
32. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. Decreto Supremo que modifica el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19. 053-2020-PCM mar 30, 2020.
33. Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. Decreto Supremo que modifica el artículo 3 del Decreto Supremo N° 051-2020-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19. 061-2020-PCM abr, 2020.
34. LR R. "Perdí mi trabajo por el coronavirus": cómo el COVID-19 afecta a las familias [Internet]. 2020 [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: <https://larepublica.pe/mundo/2020/03/22/coronavirus-como-la-pandemia-del-covid-19-provoca-desempleo-y-afecta-a-las-familias/>
35. LR R. Frente Amplio sobre Confiep: "Hoy nos muestran su lado más inhumano" [Internet]. 2020 [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: <https://larepublica.pe/politica/2020/04/08/coronavirus-en-peru-frente-amplio-sobre-confiep-hoy-nos-muestran-su-lado-mas-inhumano-estado-de-emergencia/>
36. País E. Coronavirus en Estados Unidos: hemorragia de desempleo, un rayo de esperanza y otras claves

del día [Internet]. EL PAÍS. 2020 [citado 10 de abril de 2020]. Disponible en: <https://elpais.com/sociedad/2020-04-10/coronavirus-en-estados-unidos-hemorragia-de-desempleo-un-rayo-de-esperanza-y-otras-claves-del-dia.html>

37. Acosta JA, Navarro Cejas M. Inamovilidad y estabilidad laboral en Venezuela. *Anuario*. 2016;38(1):28-60.