

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2021/22

Convocatoria: Julio

**ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME FOMO Y MIEDO AL
CONTAGIO EN ÉPOCAS DE PANDEMIA EN DIFERENTES
PROFESIONALES DEL ÁMBITO LABORAL.**

STUDY OF WORK STRESS, FOMO SYNDROME AND FEAR OF
CONTAGION IN TIMES OF PANDEMIC IN DIFFERENT PROFESSIONALS
IN THE WORKPLACE.



Realizado por el alumno/a D. Jessica Alejandra Rodríguez Aguirre

Tutorizado por: Profesor/a Dra. D^a Fátima Marichal García y Dr. D^o Juan Martínez Torvisco.

Departamento: Psicología social cognitiva y organizacional.

Área de conocimiento: Psicología Social.

ABSTRACT

This working paper includes the analysis of three variables, the aim of which is to observe how stress and fear of contagion affect work staff, in addition, the new problem of the FOMO syndrome suspected in recent years, following the Sars Covid-19 pandemic in the workplace, will be analysed.

For this purpose, a three-scale study was carried out with a sample of 88 employees.

The study was carried out in 2021 with three family variables, where the results indicate the relationship between work-related stress, FOMO syndrome and fear of infection.

Key Words: Work-related stress, Covid-19, FOMO.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente documento de trabajo recoge el análisis de tres variables, cuyo objetivo es observar cómo afecta el estrés y el miedo al contagio al personal laboral, además, se analizará la nueva problemática del síndrome FOMO aumentado en los últimos años tras la crisis del Sars Covid-19 en el ámbito laboral.

Para ello se ha realizado un estudio de tres escalas con una muestra de 88 trabajadores

El estudio se realizó en el 2021 con tres variables relativas, en donde los resultados indican la relación existente entre el estrés laboral, el síndrome FOMO y el miedo al contagio.

Palabras clave: Estrés laboral, Covid- 19, FOMO.

INDICE

1. MARCO TEÓRICO

1.1 El estrés laboral

1.2 EL SÍNDROME FOMO “Fear of Missing Out”

1.3 Miedo al contagio por Covid-19 en la población y en la clase trabajadora.

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivo general

2.2 Objetivo específico

2.3 Hipótesis

3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

3.2 Diseño e Instrumentos

3.3 Procedimientos

3.4 Resultados

4 DISCUSIÓN

5 CONCLUSIÓN

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7 ANEXO

7.1 Escalas

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Estrés laboral.

A lo largo de los años ha habido una gran transformación en el trabajo. Antiguamente, el trabajo era un componente material. Sin embargo, hoy en día los trabajadores satisfacen más la parte emocional, intelectual y social. (Ramón García, 2009)

Si bien el trabajo manual y la seguridad continúan siendo factores importantes para muchos trabajadores, el creciente enfoque en los problemas psicológicos y sociales en el lugar de trabajo no es de naturaleza tribal.

Por su parte, la industrialización en la producción, ha generado una reducción laboral que estaba cubierta por los trabajadores, la presión competitiva puede generar más presión de tiempo, tareas fragmentadas y mayor monotonía.

El incremento tecnológico ha generado un aumento en las exigencias de los empleados, que se han visto perjudicados sus labores de manera sustancial. Debido a ello se ha visto afectado por la sobre información, se deberá lidiar con el flujo constante de datos. En la actualidad el trabajo exige de manera elevada una persistencia en la incorporación de las nuevas tecnologías. Todo esto genera una renovación en el día a día para ampliar el conocimiento, fomentando así el tener permanentemente que estar adaptándose a los nuevos cambios y al aprendizaje diario.

El estrés laboral en la clase trabajadora es uno de los problemas de salud más frecuentes. Los costes de esto se estima que ascienden anualmente a billones de euros al año.

El estrés en el trabajo está fuertemente influenciado por problemas económicos, sociales y de salud, y también puede atribuirse a ellos. Además, conduce a cambios en la competitividad y productividad de la empresa.

Según la **Real Academia Española (RAE, 2014)** define el concepto de estrés como una “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

Por otra parte, según la **Organización mundial de la salud (OMS, 2010)** el estrés es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”, es decir, que es una situación de constante tensión tanto física como psicológica, esto se genera debido a la variabilidad de cambios que exige la demanda, el ámbito laboral y lo que se necesita para actuar ante estas adversidades.

Cuando se trata del concepto de estrés laboral, hay varios aspectos básicos para entender el estrés entre ellos están los siguientes, el componente situacional, las diferencias individuales y la inestabilidad temporal.

El estrés tiene un componente situacional, por lo que dependerá de la condición del empleado. También, las diferencias individuales en la que se indica los niveles de estrés y variables de las que otras personas se protegen. Por tanto, los niveles de estrés están relacionados con los recursos mentales a los que nos enfrentamos. Además, la inestabilidad temporal, el estrés varía constantemente a lo largo del

tiempo. Esto es debido a la interacción entre la persona y la situación, por ende se encuentra en continuo cambio.

Dentro de la inestabilidad temporal existen dos implicaciones importantes. Por un lado, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud en la medida en que puede llegar a ser crónico. Entre ellos los más relevantes físicamente son “El factor gatillo” o psicológicamente “el trastorno del estrés postraumático”. Por otro lado, el estrés laboral es modificable, es decir, el estrés puede sufrir variaciones, como reducir o aumentar, esto es debido a los cambios permanentes, en las condiciones y en las habilidades para poder desarrollar las actividades diarias.

Otros autores y científicos definen el estrés de una manera diferencial, como por ejemplo: Brengelman (1987) define el estrés como las situaciones que imponen grandes exigencias a una persona y pueden disminuir los recursos de supervivencia. Sin embargo, Grath (1976) lo define como un desequilibrio significativo entre las necesidades de las personas y su capacidad para satisfacer esa necesidad puede tener consecuencias.

Existen diferentes modelos teóricos de estrés laboral, para ello O'Brien (1998) define el estrés laboral como un estado personal o insatisfacción de un individuo que resulta de realizar un tipo particular de trabajo o de la inmersión en un entorno laboral particular.

Los diferentes modelos de estrés laboral de la década de los sesenta y los setenta, de dicho concepto fueron: El modelo de ajuste persona - ambiente de French y Kahn (1962), en el que diferentes variables del estrés percibido, factores de personalidad, apoyo social, factores relacionados con el trabajo (medidas de producción) y los

factores no relacionados con el trabajo (demográfico) y el modelo cíclico de estrés laboral de McGrath (1976), cuyos componentes principales incluyen la situación en sí, la situación que percibe el empleado, la elección del individuo para responder a la situación de trabajo y su propio comportamiento.

Para la autora Ramos Quintana (2017), los síntomas del estrés laboral abarcan muchos aspectos, por un lado, el punto de vista de la salud laboral, y por otro lado aspectos de la parte jurídica.

En cuanto a la información obtenida de los riesgos psicosociales y los proyectos que se han realizado para las investigaciones, todo ello es a causa del sufrimiento de las personas en su jornada laboral, esto conlleva a la insatisfacción, la culpa, la frustración y otras enfermedades psíquicas que pueden llegar a transformarse en físicas. No cabe duda que el estrés en el trabajo causa un efecto en la productividad del trabajador.

Los síntomas de estrés pueden diferenciarse en síntomas individuales y organizativos:

Los síntomas individuales del estrés laboral tienen tres niveles entre los que están el nivel físico, psíquico y conductual.

Por parte el nivel físico, está entre los que destacan (Movimiento compulsivos o alteraciones de tic, la alteración del sueño, alteraciones de los niveles de presión arterial, trastornos respiratorios, el ritmo cardíaco, la temperatura corporal, alergias, astenia, migrañas, alergias y dermatitis, tensiones musculares , problemas digestivos).

Por otra parte, el nivel psíquico puede llegar a ser, estados de ansiedad, dificultades de concentración, de memoria y atención, cambios de humor, crisis de llanto, irritabilidad, estado de negatividad constante, autocrítica constante e incluso llegando a generar trastornos mentales).

Finalmente el nivel conductual de los que predominan, la tendencia al aislamiento social, agitación, indecisión, inseguridad, susceptibilidad, alteración de comportamiento y trastornos alimenticios (anorexia, bulimia), problemas de dependencia (tabaco, alcohol, fármacos).

Los síntomas organizativos son los siguientes:

- Incidente y siniestralidad laboral: Aumentó de errores, exposición a muchas enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo, mayor riesgo de enfermedades profesionales debido al control deficiente de sustancias peligrosas (es decir, ruido, vibraciones, etc.). Esto afecta no solo al cuerpo sino también a la mente. Como resultado, el número de accidentes en el trabajo está aumentando.
- Escaso rendimiento: Esto es por la falta de Ergonomía laboral y también la escasa delimitación de los objetivos propios.
- Absentismo laboral a causa de la salud: Número de días de trabajo perdidos por no tener las debidas precauciones, capacitación y organización ante un evento que finalmente afecta la salud de los trabajadores.
- Presentismo debido al subempleo y la evitación del castigo, muchos trabajadores se ven obligados a ir a trabajar a pesar de que saben que están

enfermos, lo que puede conducir a una reducción de la productividad y cambios en la salud.

- Trabajar en días festivos: Al no descansar los días festivos correspondientes tanto festivo como los que debe de tener un trabajador, genera un excesivo agotamiento en el ámbito laboral y reduce la productividad.
- Elevada rotación: Aumentar el número de empleados sustitutos, debido a demasiados contratos temporales, produce productos peligrosos que conducen a problemas de salud.
- Escaso respeto a los tiempos de trabajo: pedir tiempos extras en horario laboral de forma reiterada, es decir, entrar antes y después de la hora que corresponde, se fundamenta en una desorganización por parte del empleador y fomenta la sobre carga laboral.

El concepto de estrés ha sido adjudicado de manera individualista frente al carácter, sin embargo, por otro lado ha sido colectivo y también compartido por un determinado grupo de personas dentro del mismo. Por su parte al definir el estrés se ha observado unas relevancias de las diferencias individuales. De ellos se ha identificado que muchos aspectos de las condiciones de trabajo fueron identificados como causa del estrés. (Catalina Romero, Román García et al., 2009).

Algunos estudios han demostrado que la mala condición física del trabajo puede llegar a afectar los sentimientos de estrés de los empleados, así como su salud mental y física.

Las causas que pueden afectar al estado anímico y estrés de las personas, pueden ser tanto en el entorno físico, como personal, algunas de estas pueden ser las temperaturas externas, el trabajar en un ambiente contaminado, es decir, el ruido

excesivo y la poca iluminación en el área de trabajo son algunos de los motivos que pueden llegar a influir en los trastornos psicosociales de los trabajadores.

El riesgo psicosocial hace referencia directamente a la problemática que causa las relaciones laborales, es decir la organización y la gestión del trabajo, esto es en el contexto tanto ambiental como social, de ello aumenta las posibilidades de causar daños sociales y psicológicos para el personal.

El modelo de la tensión laboral (Jobs strain) propuesta por Karasek y Theorell (1979) explica tres características importantes para aclarar las condiciones que pueden generar el estrés laboral y los problemas de salud.

Según la función y combinación de dichas características, se puede observar cuatro tipos de trabajo: trabajos activos, que se le exige al trabajador, pero puede controlar la actividad laboral. El trabajo de alta tensión en este se le exige mucho al trabajador, pero su posibilidad de controlar la actividad laboral es más baja, en el trabajo de baja tensión existe poca demanda laboral, pero muchas posibilidades de control, y el Trabajo pasivo, que tiene poca demanda de trabajo y casi no se le tiene control sobre el mismo.

Por otro lado, el esfuerzo y la dedicación son las variables más importantes para realizar un buen trabajo, es decir no a nivel personal, sino de la organización laboral, el sobreesfuerzo y la carga de trabajo pueden conllevar a la dificultad y el desarrollo ante la implicación laboral, para una buena satisfacción laboral es necesario la recompensa no solo remunerada, si no también con las buenas condiciones de trabajo.

Algunos factores que pueden causar estrés laboral, pueden ser causados por la mala organización por parte de la empresa, estas pueden ser: tener tareas aburridas, desagradables y monótonas, el exceso y la escasez de trabajo anteriormente mencionado, plazos estrictos en los trabajos, horarios inflexibles, mala gestión de turnos del personal, la falta de perspectiva de promoción laboral, las actividades poco valoradas, también influyen las relaciones interpersonales, es decir la mala relación con los compañeros, intimidación, el acoso y la violencia; el trabajo aislado, y mala gestión de resolución de conflictos (Catalina Romero, Román García et al.,2009). El cúmulo de los factores mencionados pueden causar trastornos y enfermedades, como por ejemplo, trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, enfermedades coronarias); trastornos inmunológicos, trastornos músculo esqueléticos (lumbalgia y cervicalgia inespecífica), trastorno respiratorios (asma), trastornos gastrointestinales (úlceras pépticas, dispepsia funcional, síndrome del intestino irritable, colitis ulcerosa, digestión lenta) Trastornos dermatológicos (Psoriasis, Prurito, Dermatitis atópica, alopecia) Trastornos endocrinos (diabetes) otros trastornos como lo son los dolores crónicos, fatiga crónica y trastornos bucodentales (bruxismo, síndrome de boca ardiente, estomatitis aftosa, liquen plano bucal, herpes simple recidivante, lengua geográfica).

Para afrontar el estrés laboral según Salanova, Grau y Martínez (2005), el estrés laboral no siempre deriva en efectos negativos, estos efectos del estrés en la salud dependen de la forma de afrontamiento.

El afrontamiento juega un papel demasiado importante entre los eventos estresantes y de la salud. Para esto, las investigaciones sobre el afrontamiento del

estrés laboral, es considerado como una variable controlada entre el aumento de trabajo y los resultados tanto positivos y negativos de estas acciones recíprocas.

Las estrategias inadecuadas ante el afrontamiento del estrés laboral elevan los efectos negativos en el mismo, esto conlleva al distanciamiento, a dañar el bienestar personal y aumentar el efecto negativo. (Rovira, 2005)

También, existen diversos estudios que muestran la importancia de la autocrítica y el estímulo propio como una variable predictora positiva, del desarrollo de los síntomas físicos para disminuir los estados de ansiedad, estrés y depresión. (Martínez- Correa, Reyes, García –León, y González – Jareño, 2006).

1.2 EL SÍNDROME FOMO “Fear of Missing Out Scale”

Actualmente, es habitual estar en constante uso de las redes sociales, ya sea solo para publicar fotos u observar lo que los demás suben a internet, también se puede ver exactamente la ubicación a tiempo real de las personas, ya que estas redes son instantáneas.

Dan Herman (2013) definió el término FOMO “Fear of Missing out”, a la expresión anglosajona “miedo de perderse de algo” Se define como un temor generalizado de que otros puedan tener una experiencia satisfactoria en ausencia de ella, caracterizado por un deseo constante de permanecer conectado a una red social. De hecho, algunas plataformas como Facebook, Instagram y twitter permiten facilitar que los usuarios se conecten entre sí y se acerquen sin perder sus recuerdos. Sin embargo, este hecho ha generado que se quiera estar en constante

actividad en las redes, hasta llegar al punto de la desesperación de estar activos. Generalmente estas inquietudes son parte mayoritariamente de la población joven.

Desde hace algún tiempo atrás, algunos investigadores han observado que hay diferentes niveles importantes entre adolescentes por estar conectados constantemente a las redes sociales y al internet. Teniendo diversas interacciones con otras personas, compartiendo fotos, y conversaciones con las mismas. Esto puede generar algunas consecuencias como por ejemplo, el aumento del trastorno del sueño, disminuir el rendimiento tanto laboral como académico y disminuir el estado de salud de las personas.

Los trastornos severos del estado de ánimo y ansiedad experimentados por jóvenes de una edad de entre 12 a 19 años que buscan actividades divertidas o entretenimiento creado por sus amigos, que no tienen que desperdiciar todas las comodidades y limitaciones disponibles, esto es debido a que no saben lo que está pasando en sus vidas virtuales. Se sabe que el FOMO tiene este grupo de edad más vulnerable, mientras lo nieguen, seguramente caerán en un estado de estrés y depresión.

El “Fear of Missing out” se basa en estar al tanto de qué están haciendo otras personas, conocidas o desconocidas, de observar si están participando en actividades más felices y gratificantes, por lo que las personas con la afección se conectan con frecuencia a las redes sociales y siguen su contenido y experiencias. Según Przybylski, Murayama, DeHaan y Glad-well. (2013). El síndrome FOMO se manifiesta por querer estar de forma continuada en línea.

Los mencionados autores realizaron un estudio en 2013, donde se observaron unos niveles superiores de “miedo de perderse de algo” con unos niveles inferiores de satisfacción a las necesidades psíquicas básicas. Esto está asociado también a la constante actividad en las redes sociales.

Este estudio arrojó unos resultados que el “miedo a ser ignorado” se pudo asociar a experiencias negativas. Sin embargo, el “Fear of Missing out”o FOMO, fue ligado negativamente con estados de ánimo común y la satisfacción con la vida misma. Por otra parte, las mujeres están menos pendientes de perderse algo que los hombres.

La socióloga Martha Beck (2013) define “Fear of Missing out”, como un fenómeno social generalizado basado en el autoengaño de los internautas remitentes y víctimas receptoras. Desafortunadamente, esta vida maravillosa, sin invitación y creada en la pantalla, imaginando una audiencia frustrada y hambrienta, no existe.

No obstante, se puede observar que los principales síntomas de este síndrome son la irritabilidad, angustia, inquietud o frustración. (Meller, 2018).

Según Rozgonjuk, Sindermann, Elhai, Montag (2020) realizaron un estudio en donde se observa que a partir del año 2019, existen al menos 3.7 mil millones, es decir un 48% de la población a nivel mundial usuarios utilizando las redes sociales. Las principales plataformas de dichas redes son Facebook con 2400 millones de usuarios, WhatsApp 1600 millones de usuarios, YouTube tiene 2000 millones de usuarios, Instagram por su parte contiene 1000 millones de usuarios, Telegram 400 millones, por último y no menos importante Snapchat con un total de 314 millones de Usuarios, estas cantidades indican la importancia de las redes sociales en la vida

del ser humano. Sin embargo, esto conlleva a consecuencias adversas como el abuso excesivo de las redes puede llegar a desarrollar el Síndrome FOMO (miedo a perderse algo).

Las redes sociales hacen que los usuarios estén conectados constantemente, ya sea compartiendo contenido, hablando por teléfono o videollamada o texteadando entre ellos. Actualmente, estas redes están en constante actualización. No obstante, las redes sociales más usadas a día de hoy son: WhatsApp, Facebook, Instagram y Snapchat, aunque por su parte Facebook es la red social más completa, ya que contiene todas las actualizaciones de las demás, es decir compartir videos, chatear, hacer videollamadas o llamadas, comentar en las fotos, e incluso vender o comprar artículos, es decir, es la red social cuyas principal función es la comunicación y la mensajería instantánea. Sin embargo, Instagram y Snapchat cumplen diferentes funciones, como por ejemplo, la red social instagram se ocupa de compartir y ver contenido (imágenes y videos). En cambio Snapchat, sus funciones son la disponibilidad de imágenes y mensajes que se comparten un periodo corto de tiempo, pero solo los usuarios deseados podrán acceder a dicha información. Puede llegar a ser sorprendente el aumento de personas que se enganchan por el uso excesivo de las redes sociales (Eyal, 2014).

Este excesivo uso de redes sociales ha denotado una negativa ante la sociedad en los últimos años, llegando así a preocupar a los investigadores, dando una terminología al mismo “Trastorno por uso de internet/ Trastorno por uso de teléfonos inteligentes” en el que se describe los daños y relaciones que resultan del uso desmedido los teléfonos inteligentes e internet en la vida cotidiana, en la actividad personal e intrapersonal , para ello utilizaron escalas para medir la adicción a teléfonos inteligentes (SAS) y Smartphone Addiction Inventory (SPAI),

en este último, se ve reflejado el comportamiento compulsivos, retraimiento, Tolerancia y debilidad, en este estudio se pudo observar que los diferentes encuestados mostraron una serie de consecuencias en base al uso excesivo, entre ellos el sentirse inquietos e irritable cuando no estaban con el Smartphone, sentirse adictos, tener dolores de espalda, cabeza y ojos al estar mucho tiempo detrás de la pantalla...etc (Peterka- Bonatta, 2019, Sha 2019).

Como anteriormente se había mencionado, el FOMO está ligada a la percepción del miedo a perderse experiencias gratificantes de las demás personas, añadida a la necesidad de estar constantemente en línea conectado a las redes sociales, por ejemplo con la familia y amigos, No obstante, este síndrome ha generado efectos notoriamente negativos, uno de los síntomas más usuales es la ansiedad (Elhai et al.2016 y Przybylski et al., 2013).

Por su parte Ramírez (2021), para analizar los síntomas del FOMO, realizó una investigación en la que tomó como referencia una serie de estudios, en los que detectó los siguientes indicios de cómo detectar si una persona padece dicho síndrome.

En primer lugar, usar el móvil una cantidad de tiempo innecesaria, incluyendo las horas de descanso, es decir, durante las comidas, al estar en el trabajo o peor aún conduciendo.

En segundo lugar, estar un mayor tiempo en las redes sociales actualizando constantemente las noticias, entre ellas se encuentran: Facebook, Instagram, Whatsapp, Twitter, Tik Tok, Telegram, entre otras.

En tercer lugar, no vivir el presente por estar más pendiente de las fotografías que se suben a las redes sociales.

En cuarto lugar, aceptar todo tipo de eventos por miedo a perderse algo.

En quinto lugar, esperar constantemente las nuevas actualizaciones de las redes sociales, finalmente y no menos importante mantenerse de mal humor y querer estar siempre solos. Por lo tanto, desde los inicios de la digitalización hasta la actualidad este síndrome está causando ansiedad y depresión en mayor medida en la población.

Para el autor, las estrategias que pueden ayudar a evitar el “Fear of Missing out” o FOMO son priorizar el tiempo necesario con las personas que te rodean para así mejorar la calidad de vida, vivir el día a día sin necesidad de estar activa en las redes sociales, así mismo, entender que las publicaciones de los demás no tienen ningún parecido con la realidad, también, estar menos tiempo conectados a los dispositivos electrónicos, es decir, Computador, Tablet o Smartphone, para mejorar el entorno, es fundamental incentivar a las personas a dedicar más tiempo libre a leer, ver películas, entretener la mente en juegos de didácticos, etc.

Lo mencionado anteriormente son algunas de las soluciones para evitar los trastornos psicosociales que derivan al estrés, ansiedad y depresión, llegando así a generar conductas agresivas, tanto para sí mismas como para los demás, debido a no obtener la información deseada. Desde el confinamiento por el Sars-Cov2, el FOMO se ha desarrollado en mayor medida aumentando los trastornos sociales y emocionales que actualmente los psicólogos han catalogado como un nuevo trastorno por la revolución digital.

Cuando una persona identifica los síntomas del síndrome de FOMO, es importante establecer cambios en los hábitos y las relaciones con las redes sociales. También para evitar este tipo de trastorno es necesario aceptar que no siempre se puede abarcar toda la información que se expone en las redes, tratar la información de manera selectiva y establecer límites del entorno tanto online como el offline.

1.3 MIEDO AL CONTAGIO POR COVID-19 EN LA POBLACIÓN Y EN LA CLASE TRABAJADORA

En el siglo XXI la principal influencia de la pandemia es la amenaza de la salud en la actualidad en todo el mundo, (OMS, 2019), por su parte, Nerlich & Halliday, (2007) indican que los estudios realizados por virólogos han observado que existe más resistencias de los microbios, con la aparición de las nuevas cepas, esto han generado un aumento de miedo a nivel mundial por posibles brotes (Taylor, 2020).

La pandemia según la OMS,(2005, Pág.1) se caracteriza por la incertidumbre, el caos y la necesidad. Esto añadida a la problemática actual del Covid-19 ha hecho que la población llegue a fomentar el síndrome FOMO debido a la desinformación de cuáles son los métodos de prevención y estructuración antes las medidas de actuación ante dicha pandemia (Kanadiya & Sallar, 2011)

Según Rodríguez Cahill (2020), La crisis del Covid-19 hizo que la población mundial se enfrentará a una Pandemia, debido a este virus fomenta que el mundo tomara como medida, el aislamiento en un gran porcentaje de la población para prevenir a la salud pública. Algunos políticos hablarían del impacto económico de la crisis sanitaria, llegando incluso a declarar la necesidad de una “economía de

guerra”, pero en sus discursos ignoran el impacto psicológico y la magnitud de las consecuencias de la pandemia. COVID-19. Tras esta crisis sanitaria, nuestra sociedad sufrirá una ola de depresión, ansiedad y estrés postraumático.

Las restricciones impuestas por el gobierno para contener el coronavirus, ante la terrible situación que se le generó a la población, profesionales de la salud, y demás trabajadores, afrontar la pérdida de un ser querido en aislamiento. Según la OMS (2020) han sido 118.000 casos del virus con un total de 4.291 muertos en 114 países alrededor del mundo, por tanto, esto afectó la salud mental de todos individuos y grupos. El estar en constante tensión debido a las medidas impuestas, es decir, estar constantemente lavándose las manos, el uso de tapabocas, y el miedo a salir para no ser contagiado, aumentó la irritabilidad de la población, además el miedo influye en las relaciones estrechas con nuestros seres queridos.

El Covid-19 trajo consigo un desequilibrio en la vida de la población, tanto en la vida social, laboral y cotidiana. Para detener la propagación de este virus, fue fundamental cambiar la forma de trabajar, socializar y el ocio, en resumen, la forma de vivir. La situación vivida generó un mayor miedo a la soledad.

Algunos retos psicológicos antes la crisis por COVID- 19 han sido los siguientes:

- *Cuidar de los sanitarios*: los traumas que trajo consigo el sar-covid-19 a los sanitarios, no se pueden calcular. el estrés postraumáticos sufrido es causado por las duras imágenes de han vivido y la dureza con la que esta terrible enfermedad azotó a todo el mundo, la falta de recursos en los hospitales, muertes constantemente, días sin dormir para hacer frente a todos los enfermos que entraban han hecho que los sanitarios tengas problemas de ansiedad,

pánico, estrés, a estos efectos le sumamos, la perdido compañeros.(Brooks 2020)

- *Refuerzo de la atención psicológica para la población.* Las personas con antecedentes psiquiátricos previos a la covid-19 se han visto especialmente vulnerables al verse que las libertades les han sido restringidas y sin problemas mentales se han visto más agudizados, ya que es un gremio bastante vulnerable y propenso al estrés. En algunos casos, el estrés sufrido sumado a los antecedentes mentales que ya hayan tenido, han llegado a suicidarse. (Yao,h 2020)
- *El impacto psicológico del confinamiento.* El aislamiento social sufrido durante los meses de confinamiento, la preocupación por intentar desde las casas frenar el contagio estrecho convirtió a la sociedad en prisioneros de sus casas. el y el confinamiento generó una pérdida total de las rutinas cotidianas que seguir la sociedad, la reducción del contacto social y físico, fue un cambio repentino y brusco ya que en la sociedad en la que se vivía antes del Covid, los abrazos, besos son parte fundamental de la forma en la que se relaciona el ser humano. El momento en el que la población volvió a socializar ya no se sabía cómo hacerlo de forma espontánea por el mismo temor que se había generado, estos ha generado un estrés y conflicto social ya que algunas personas aún no lo entienden y no saben cómo podrían tratar los síntomas y no lo hacen por miedo y vergüenza. (Brooks, et al. 2020)
- *Afrontar las pérdidas durante la crisis del Covid-19.* el aislamiento de los enfermos y el morir en soledad ha sido un dolor para los supervivientes del Covid, ya que nadie se pudo despedir como hubiese querido de sus seres queridos además el no tener la posibilidad de un velatorio, el no poder llorar como se está acostumbrado en esta sociedad ha dificultado el proceso de curación y aceptación del duelo, el duelo, el cual es un proceso psicológico y de

aceptación por el que todas las personas tiene que pasar para así afrontar la pérdida del ser querido, esto llevó a muchos enfermeros y médicos a hacer que sus pacientes y familiares tuviera una esperanza para poder despedirse de sus familiares y lo hicieron por medio de videollamadas, cartas y la mensajería instantánea que jugó un papel fundamental para ayudar de alguna manera aquellas personas que estaban en sus casas preocupados por sus seres queridos y así poder mitigar el dolor de la pérdida. (Cahil 2020)

- *El desarrollo de la resiliencia colectiva.* La sociedad ha realizado un proceso de resiliencia durante la pandemia ya que ha convertido esta experiencia como el aprendizaje cuidar y aprender a aprovechar y disfrutar de los momentos que la vida les regala con sus seres queridos. Por otra parte, en diversos grupos colectivos tuvieron que reinventarse para realizar una vida social y buscar el equilibrio entre las restricciones y la necesidad que tiene el ser humano de relacionarse.(Herman, 1997)

El brote del Covid-19 que se inició en diciembre de 2019 generó un estado de alarma, que tuvo como consecuencia, el aislamiento de los enfermos en sus hogares o en centros especializados para hacer la cuarentena. En medio de las constantes pérdidas humanas se añadió a estas causas la pérdida de poder adquisitivos de las familias además, para muchos trabajadores, sus rutinas se vieron alteradas ya que tenían que realizar la actividad laboral de manera distinta. Como consecuencia a esta enfermedad, surgió el miedo al contagio que radicalizó las medidas de higiene y en el entorno familiar surgió, la necesidad plantearse a realizar terapia con personal cualificado. Durante la pandemia del covid-19 no solo se desarrollaron problemas psíquicos como la depresión y ansiedad de la mano también, vinieron otro tipo de consecuencias y enfermedades que actualmente se están arrastrando,

como lo es la escasez de puestos de trabajo, la reducción de las finanzas para subsistir (quezada-scholz, 2020).

La pandemia provocó una saturación en los hospitales, aumentando así el número de casos día a día, con la incertidumbre del personal laboral ya que se requería de los servicios de la mayor parte de los sanitarios provocando así un cansancio físico y mental en los mismos, derivando en muchos de ellos traumas psicológicos (Cruz Arújo, Fernández, Aliaga Pérez, Pillón, 2021).

La falta de dicha información sobre los conocimientos básicos de dicho virus con respecto a su forma de transmisión generaron FOMO en las personas despertando así miedo a acudir a los centros de trabajo en todas las áreas laborales como enfermeras, personales de la limpieza, higienistas dentales, los médicos, personal de la hostelería y la alimentación. Los síntomas más frecuentes que radicaron esta pandemia fueron ansiedad, depresión, insomnio, además de ello fomento la fácil vulnerabilidad de tener traumas psicológicos.

A medida que se fue descubriendo cómo actuar ante el Covid-19, fue esencial planificar estrategias para enfrentarse a las personas infectadas por la misma, teniendo consigo ayuda psicológica. Por ese motivo la intervención de profesionales de la salud mental fueron unas de las principales salidas de las ayudas psicológicas, dando así más visibilidad a este tipo de trastornos.

Esta crisis sanitaria trajo consigo un aumento de desequilibrio en los trabajos, no obstante, uno de los sectores menos afectados por el Sars Cov-2, fueron los trabajadores del mercado laboral administrativo, incrementando así, la nueva forma de organización en los puestos de trabajo. El teletrabajo fue la nueva modalidad

laboral, ya que así se hacía efectiva las actividades laborales a distancia desde los domicilios de los trabajadores utilizando dispositivos electrónicos (Benavides, Silva- Peñaherrera, 2022). No obstante, no hay que olvidarse que el teletrabajo no es una nueva ocupación, simplemente es que se genera facilidades para la organización de las ocupaciones que tienen que desarrollarse de manera virtual.

La nueva modalidad de trabajo, según la Organización internacional del trabajo (OIT, 2021), se encuestaron los hogares de 31 países en 2020, arrojando así que el 17,4 % de personas, es decir, unos 557 millones se encontraban laborando alrededor del mundo , un total de entre 25,4% en los países de renta alta y un 13,6% en países de renta baja, no obstante, en Europa, Eurofound (2020) estimó que alrededor del 37% de los trabajadores, habían empezado su jornada laboral desde sus domicilios. Esta modalidad por tanto ayudó a la reactivación de la economía.

Por su parte, el Estado adopta medidas ante la situación de alarma de manera urgente en la contratación laboral del sistema español, ya que la presencialidad de los trabajadores fue algo imposible, esto conllevó a la reorganización y reestructuración organizativa empresarial para la continuidad de las actividades laborales de manera telemática (Real Decreto- ley 8/22)

Esta emergencia sanitaria producida por la pandemia desembocó en la suspensión de la enseñanza presencial, por lo que para la docencia la suspensión de clases creó una nueva problemática para la educación, ya que los alumnos se quedarían sin clase, no obstante, muchos de los docentes y alumnos tendrían que aprender los manejos de las herramientas digitales, para el desarrollo de las actividades virtuales

y así pasar de la presencialidad a la virtualidad, para la continuidad académica de manera online (Andraca-Sánchez, Muñoz-García, 2022).

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos generales

Estudiar la relación entre el estrés laboral, el síndrome FOMO y el miedo al contagio por COVID-19.

2.2 Objetivos específicos

- Comprobar si el estrés laboral reduce el miedo a contagiarse.
- Estudiar si el FOMO determina el nivel de estrés laboral.
- Analizar si el FOMO aumenta el miedo al contagio.

2.3 Hipótesis

- A mayor estrés laboral, mayor miedo al contagio por Covid-19 en los trabajadores
- A mayor estrés laboral, mayor FOMO
- A mayor miedo al contagio, mayor FOMO

3. METODOLOGÍA

3.1 PARTICIPANTES

Una vez realizado el marco teórico, se ha realizado un proyecto al sector laboral, para realizar las variables expuestas. En esta investigación se hizo una encuesta a 88 trabajadores de los cuales fueron 60 mujeres (65,9 %) y 31 hombres (34,1 %). Todos pertenecientes a diferentes sectores. Las edades comprendidas de los participantes son entre 23 y 60 años.

3.2 DISEÑO E INSTRUMENTO

Para obtener la información que se necesita para la investigación sería necesario obtener los resultados de tres escalas para medir las variables, las cuales son el estrés laboral, el FOMO y el miedo al contagio: El primer cuestionario “estrés laboral de la OIT- OMS” está basado en una serie de preguntas del estrés laboral, esta primera parte consta de 25 ítems (anexo 1). Con una escala de 0 al 6, en el que: 0: nunca; 1: rara vez; 2: ocasionalmente; 4: algunas veces; 5: generalmente; 6: siempre.

El segundo cuestionario en base a la variable FOMO “Fear of Missing out”, es decir “miedo a perderse algo” que consta de 10 ítems (anexo 2). Con un rango de medida en la escala del 1 al 5, en el que:

1. No coincide conmigo
2. Coincide un poco conmigo
3. Coincide moderadamente conmigo
4. Coincide mucho conmigo
5. Coincide totalmente conmigo

En el tercer cuestionario, con el objetivo de estudiar el Miedo al Contagio por Sars Covid-2, para ello deberemos de hacer una encuesta en la Escala de Miedo al Coronavirus (COVID-19) (Huarcaya-Victoria y cols, 2020) (anexo 3), el cual consta de 7 ítems. En una escala del 1 al 5, en el que: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo; 5. Totalmente de acuerdo

3.3 PROCEDIMIENTOS

Estos cuestionarios tienen en común que en los ítems, los sujetos deben rellenar el apartado con los datos socio demográfico y profesional en donde se tendrá que incluir: edad, profesión, género y finalmente puesto que ocupa dentro de la empresa, también se tendrá que añadir la organización y antigüedad en la empresa.

Para la repartición de los cuestionarios, esto se hizo, mayoritariamente, a través de la plataforma Google formulario y la herramienta de esta de realizar el cuestionario, para ello hice la difusión entre diferentes contactos entre contactos de Whatsapp, amigos y familiares que me ayudaron a difundirlo para obtener el resultado de los participantes. También imprimí unos cuantos para dárselo a pocas personas que no entendían cómo hacerlo de manera digital.

El método telemático fue elegido, se considera de primera elección porque no era posible tratar a cada individuo debido a las limitaciones que teníamos que seguir después de la pandemia. Una vez hecha la recogida de datos, se pasó por el programa SPSS, en el que nos permitió realizar el análisis y entendimiento de los datos.

3.4 RESULTADOS

Se hace un análisis de los datos que se han obtenido de las escalas. Empezaremos con el análisis de fiabilidad, en base a las investigaciones de las lecturas realizadas. Posteriormente se hará una verificación del personal laboral.

Tabla 1

Estadísticos de fiabilidad. Alfa de Cron Bach

Escala	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Estrés	,963	25
FOMO	,868	10
Miedo	,870	7

El alfa de Cronbach es el indicador de confiabilidad de una escala medida, en donde el resultado tendrá que ser aproximadamente entre 0 y 1, siendo 0 menos fiable y 1 fiable. En este caso se puede observar que en las escala de estrés, FOMO, Miedo, el alfa de Cronbach es de 0,963; 0,868 y 0,870 respectivamente, Por lo tanto se puede confirmar que existe un mayor grado de fiabilidad en las variables estudiadas.

Tabla 2

Correlaciones entre el estrés laboral, el síndrome FOMO y miedo al contagio

		FOMO	MIEDO	ESTRÉS
FOMOS	C. de Pearson	1	,170	,509(**)
	Sig. (bilateral)		,113	,000
	N	88	88	88
MIEDO	C. de Pearson	,170	1	,211(*)
	Sig. (bilateral)	,113		,048
	N	88	88	88

Una vez obtenidos los resultados de las variables, se realiza el análisis de correlación de las variables, para las personas encuestadas. Verificando el resultado se puede observar si hay una relación entre el miedo al contagio, FOMO y el estrés

laboral. En este caso la correlación de Pearson entre las variables contagio-FOMO es de 0,170, con un grado de significación (bilateral) 0,113.

Además la correlación entre estrés y FOMO nos arroja unos resultados de 0,509 en ambas variables, esto quiere decir que existe una correlación bastante significativa.

Por otro lado, la variable estrés y contagio presenta una correlación significativa con unos resultados de 0,211, esto significa que ambas correlaciones son positivas, es decir que a mayor estrés, mayor miedo al contagio. Esto quiere decir que se cumple la hipótesis planteada.

Tabla 3

Análisis de regresión. Coeficientes(a)

modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,733	,271		,395	,000
	FOMOS	,095	,139	,084	,686	,495
	ESTRÉS	,110	,080	,169	,372	,174

Nota. MEDIA CONTAGIO

Tabla 4

ANOVA(b)

Modelo	Suma de cuadrados	de L	Media cuadrática	F	Sig.
--------	-------------------	------	------------------	---	------

1	Regresión	3,977	2	1,989	2,234	113(a)
	Residual	75,653	85	,890		
	Total	79,631	87			

Nota. (Constante), MEDIA ESTRES, MEDIA FOMO

Nota. MEDIA CONTAGIO

Tabla 5

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,223(a)	,050	,028	,94342

Nota. (Constante), ESTRÉS, FOMOS

Se analizará en qué medida afecta el contagio en las variables miedo al FOMO y estrés laboral. En este caso, se observa los resultados obtenidos en el análisis de la regresión (Tabla 3), Por su parte, la constante es de 1,733, siendo esta el inicio de la recta de regresión y los coeficientes los cuales en este caso son el estrés 0,110 y FOMO 0,095, expresada en la pendiente de regresión, al ser ambas positivos indica que hay relación entre dichas variables.

En cuanto al análisis de Anova expuesta en la (Tabla 4) el dato estadístico F es de 2,234 y el grado de significación es de 0,113.

El resumen del modelo (Tabla 5) R tiene un total de ,223 es decir que tiene una correlación significativa entre las variables estudiadas, debido a que la correlación significativa es menor a 0,4.

El coeficiente de determinación, muestra que la medida de la variable dependiente está relacionada con la variable independiente, arrojando así un resultado de 0,050, es decir, un 5% de relación entre las tres variables estudiadas a lo largo del ensayo.

Tabla 6

Coefficientes(a)

Modelo		Coeficientes estandarizados		no	Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Error típ.	Beta	B			
1	(Constant	,127	,226				,979	000
	MIEDO	,058	,084	,065			,686	495
	ESTRÉS	,286	,055	,495			,197	000

Nota. FOMOS

Tabla 7

ANOVA(b)

Modelo		Suma de		Media		Sig.
		cuadrado	Gl	cuadrática	F	
1	Regresión	16,43	2	8,217	5,173	000(a)
	Residual	46,030	5	,542		
	Total	62,463	7			

Nota. (Constante), MEDIA ESTRES, MEDIA CONTAGIO

Nota. MEDIA FOMOS

Tabla 8

Resumen del modelo

	R	R	cuadrado	
Modelo	R	cuadrado	corregida	Error típ. de la estimación
1	0,513(a)	,263	,24	,73588

Nota. (Constante), ESTRÉS, CONTAGIO

En cuanto a la relación entre las constantes predictoras de las variables Estrés-Contagio, estudiadas con la variable dependiente FOMO, se puede observar que el inicio de la recta de regresión se encuentra posicionada en este caso con un valor de 1,127 (Tabla 6), sin embargo, las pendientes de regresión del estrés laboral y miedo al contagio, son 0,286 y 0,058 respectivamente, esto quiere decir que la variable estrés FOMO son bastante significativas.

Por su parte, en el análisis de Anova de la tabla 7 el datos estadístico es de 15,173, y su significancia es un total de 0,000(sig.)

Finalmente, el resumen del modelo de la tabla 9 indica un valor de $R=0,513$ es decir que tiene una correlación inferior al valor de la regresión lineal, sin embargo es más alta en comparación de la estudiada en la variable dependiente anterior (Tabla 8).

El índice de R cuadrado es de 0,263 y el de R cuadrado corregida tiene un total de 0,246 siendo está más baja que la anterior, es decir que el modelo que se eligió para este análisis nos indica resultados positivos, estando estas variables relacionadas entre sí.

4. DISCUSIÓN

Una vez realizado el análisis de las distintas variables, se ha confirmado que en la primera hipótesis se cumple en menor medida, es decir, el personal laboral al

tener miedo al contagio tiende a padecer el síndrome FOMO. Esto lleva a pensar, que la muestra de las variables establecida para el desarrollo de este supuesto, establece un patrón de dos variables juntas que se pueden comparar con los resultados de la muestra perteneciente a los distintos sectores laborales, el resultado de estos ha sido positivo, significando que a mayor miedo al contagio, mayor es el FOMO. Aun así, la muestra del personal laboral es una muestra reducida en esta hipótesis.

En segundo lugar, se puede observar que se confirma la segunda hipótesis, los resultados obtenidos señalan que el personal declarado como empleados esencial para la continuidad de los servicios básicos, es decir, el personal sanitario, el de la alimentación entre otros sectores se diagnostica, establece que a mayor estrés laboral mayor FOMO (miedo a perderse algo) puesto que, estas personas se encontraban en lugares donde la información la vivían en primera persona.

Así mismo, el resto del personal laboral vivían en constante desinformación esto conllevaba a generar el miedo a perderse algo de información, ya sea por medio de los telediarios o mediante las redes sociales que actualmente son el medio más básico y rápido de la información.

Por último, la tercera hipótesis confirma que a mayor estrés laboral mayor miedo al contagio. Una vez declarado el estado de emergencia por la Covid -19, las empresas y los trabajadores se centran más en cómo se organizaría la actividad laboral y que medios se emplearían para continuar con los servicios que ofrecían ante las dificultades que se podría surgir y que solución se lograría plantear.

5. CONCLUSIÓN

La conclusión que se observa en el estudio realizado es que el estrés laboral influye de una manera considerada en los trabajadores, desarrollando problemas tanto físicos como psicológicos en las personas aumentando los trastornos irreversibles.

El estrés laboral está relacionado con el FOMO, ya que este síndrome es causado por “el miedo a perderse algo”, en el caso del personal laboral, como el resto de persona ha generado una dependencia de las nuevas tecnologías, esto ha hecho que las personas estén constantemente en línea de las redes sociales. Los trabajadores, día a día están pendientes de la conectividad de sus usuarios, porque de ello depende la comunicación laboral. No obstante, esto ha generado que los trabajadores no tengan el descanso debido, fomentando así la irritabilidad, angustia, inquietud o frustración.

Debido al confinamiento, hubo un aumento de conectividad en las redes de mensajería instantánea y redes sociales, el Covid- 19 hizo traer consigo un aumento elevado de la aparición de este síndrome en la sociedad llamado FOMO virtual. Actualmente una de las estrategias para solventar esta problemática es el JOMO (Joy of Missing You), es decir, disfrutar de lo que se hace en cada momento, sin estar pendiente de lo que los demás hacen. Por tanto los trabajadores, una vez finalizada su jornada laboral, deberán desligarse de las actividades laborales.

Durante la realización de las encuestas se obtuvo una serie de limitaciones, ya que el estudio de las encuestas fue impartida en un grupo de personal laboral amplio, el desarrollo de las gráficas presentadas han sido de manera general en base a los

trabajadores encuestados. En definitiva, se puede confirmar que el personal laboral está expuesto constantemente a sufrir estas variables encuestadas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andraca-Sánchez, C., Muñoz-García, A. H., y González-González, J. (2022). Factores asociados a la disrupción educativa presencial por la COVID-19: alumnado de enseñanza superior hacia la educación virtual.
- Benavides, F., Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Arch Prev Riesgos Labor.
- Catalina Romero, C., Ramon Garcia, J.(2009) *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*. Edt. Aranzadi.
- Cruz Arújo, A., Fernández M.A., Aliaga Pérez, L.A., Pillón, S.A., (2021) *Miedo experimentado por profesionales de la salud en la pandemia por COVID-19 e implicaciones para la salud mental*
- Johansson, A., & Götestam, K. (2004). *Internet addiction: Characteristics of a questionnaire and prevalence in Norwegian youth*.
- Moller, Sofía (2018). *FOMO ¿Quién lo sufre y quien se beneficia?* <https://www.biblogtecarios.es/>
- Pérez-Elizondo, A. D. (2020). *¿Qué es el síndrome FOMO?*. *Psiquiatría.com*.
- Peterka-Bonetta, J., Sidermann,C., Elhai.J.D., Montag, C., (2019) *Asociaciones de personalidad con el trastorno por uso de teléfonos inteligentes e Internet: un estudio comparativo que incluye vínculos con la impulsividad y la ansiedad social*

- Quezada- Sholz^a, V.E, (2020). Miedo y psicopatología: La amenaza que oculta el COVID-19.
- Ramirez,G. Marzo 2021). FOMO qué es, Síntomas, causas y cómo evitar. <https://www.tuasaude.com/es/fomo/>
- Ramos Quintero, M. I. (2017). *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*.
- Ramos, J. (2021).*El síndrome FOMO. Cómo detectarlo y superarlo*.
- Real Decreto- ley 8/2022, de 5 de abril, *por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Boletín Oficial del Estado.
- Rodríguez Cahill, C (2020). *Cinco retos psicológicos de la crisis del COVID-19*.
- Rozgonjuk, D., Elhai.J.D., Ryane.T., Scottf.G., (2020) *Fear of Missing Out (FoMO) and social media’s impact on daily-life and productivity at work: Do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat Use Disorders mediate that association?*
- Taylor, S. (2019).*The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease*-Cambridge Scholars Publishing.<https://cambridgescholars.com/product/978-1-5275-3959-4>
- Vidal Lacosta, V (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas De La Universidad De Zaragoza.

7. ANEXO

7.1 Escalas

(anexo 1)

Desde la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna, concretamente en el Grado en Relaciones Laborales, y desde el área de Psicología Social, estamos realizando un estudio sobre diferentes aspectos de la vida profesional. La participación en la misma es de carácter voluntario.

En este cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas con este tema. Le agradeceríamos que lo contestara, mostrando en cada una de las preguntas la máxima atención y teniendo en cuenta que nos interesa su valoración, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

La información recabada será anónima y utilizada estrictamente con fines de investigación para la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, por lo que entendemos que la cumplimentación de la prueba supone su consentimiento para utilizar los datos con dichos fines.

Por favor, conteste con sinceridad y no deje preguntas sin responder.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y PROFESIONALES:

Por favor, rellene los siguientes datos sociodemográficos y profesionales, poniendo una (x) en donde proceda.

A. Edad: _____ Años

B. Género: Hombre () Mujer ()

C. Profesión: _____

D. Puesto que ocupa dentro de la empresa u organización: _____

E. Antigüedad en la empresa u organización: _____

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (OIT-OMS)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre **el estrés laboral**.

Por favor, señale con una X, **con qué frecuencia la situación descrita es una fuente actual de estrés**.6 (siempre).

0. nunca,							
1. raramente							
2. ocasionalmente							
3. alguna vez							
4. frecuentemente							
5. generalmente							
6. siempre							
	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El darles informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me producen estrés.							

4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.							
6. El que mi supervisor no me respete me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12. El que las personas de mi nivel en la empresa tengamos poco control del trabajo me causa estrés.							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							

18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

CUESTIONARIO FOMO

(anexo 2)

Por favor, señale con una X, qué tan cierta son estas afirmaciones referidas a las experiencias personales diarias

1.- No coincide conmigo					
2.- Coincide un poco conmigo					
3.- Coincide moderadamente conmigo					
4.- Coincide mucho conmigo					
5.- Coincide totalmente conmigo					
	1	2	3	4	5
1.- Temo que otros tengan experiencias más gratificantes que yo.					
2.- Temo que mis amigos/as tengan experiencias más gratificantes que yo.					
3.- Me preocupo cuando descubro que mis amigos/as se divierten sin mí.					
4.- Me pongo ansioso/a cuando no sé qué están haciendo mis amigos/as.					
5.- Es importante que entienda a mis amigos/as cuando están de bromas.					
6.- A veces, me pregunto si dedico demasiado tiempo a estar al tanto de lo que sucede.					
7.- Me molesta cuando pierdo la oportunidad de reunirme con amigos/as.					
8.- Cuando lo paso bien, es importante para mí compartir los detalles en línea (por ejemplo, el estado de actualización).					
9.- Cuando pierdo una reunión planificada, me molesta.					
10.- Cuando me voy de vacaciones, sigo controlando lo que					

hacen mis amigos/as					
---------------------	--	--	--	--	--

Escala de Miedo al Coronavirus (COVID-19) (Huarcaya-Victoria y cols, 2020)

(Anexo 3)

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

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