

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental



**Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes
universitarios**

Tesis para obtener el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

Autor:

Angel Ibor Segundo Aspajo Paredes

Asesor:

Mg. Jackson Pérez Carpio

Lima, 11 de abril del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Mg. Jackson Edgardo Pérez Carpio, docente de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental , de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RIESGOS PSICOSOCIALES POST-COVID Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”** del autor Angel Ibor Segundo Aspajo Paredes tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del o los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 14 días del mes de abril del año 2023.



Asesor

Mg. Jackson Edgardo

Pérez Carpio

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los **11 días** día(s) del mes de **abril** del año 2023 siendo **las 09:30 horas**, se reunieron en modalidad virtual u online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: **Mg. Milda Amparo Cruz Huaranga**, el secretario: **Mg. Joel Hugo Fernandez Rojas**, y los demás miembros: **Ing. Orlando Alan Poma Porras** y **la Mg. Iliana Del Carmen Gutiérrez Rodríguez**, y el asesor, **Mg. Jackson Edgardo Perez Carpio** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: " Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes universitarios ".

de el(los)/la(las) bachiller/es: a) **ANGEL IBOR SEGUNDO ASPAJO PAREDES**

.....b)

conducente a la obtención del título profesional de **INGENIERO AMBIENTAL**

(Nombre del Título profesional)

con mención en.....

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **ANGEL IBOR SEGUNDO ASPAJO PAREDES**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente
Mg. Milda Amparo
Cruz Huaranga

Secretario
Mg. Joel Hugo
Fernandez Rojas

Asesor
Mg. Jackson Edgardo
Pérez Carpio

Miembro
Ing. Orlando Alan
Poma Porras

Miembro
Mg. Iliana Del Carmen
Gutiérrez Rodríguez



Candidato/a (a)
Ángel

Candidato/a (b)

INDICE

Resumen	6
Introducción	7
Materiales y Métodos	8
Participantes.....	8
Instrumento	8
Plan de procesamiento de datos	8
Resultados	8
Resultado 1.....	8
Resultado 2.....	9
Resultado 3.....	9
Resultado 4.....	9
Resultado 5.....	9
Resultado 6.....	12
Resultado 7.....	12
Resultado 8.....	12
Conclusiones	13
Referencias	13
Anexos	15
Anexo 1	16
Anexo 2.....	17
Anexo 3.....	18
Anexo 4.....	19
Anexo 5.....	20
Anexo 6.....	21
Anexo 7.....	22
Anexo 8.....	23
Anexo 9.....	24

Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes universitarios

Post-covid psychosocial risks and work stress in university teachers

Angel Ibor Aspajo Paredes

Universidad Peruana Unión, Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental.

Carretera Central Km. 19, Ñaña, Lima, Perú

Resumen

La presente investigación analiza y busca determinar si existe una relación significativa entre la variable de riesgo psicosocial post-covid y la variable del estrés laboral en docentes universitarios. La metodología empleada en la presente investigación es de diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, en correspondencia al tipo de corte transversal. Se escogió como muestra a 41 docentes universitarios de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, Sede Lima. El procesamiento y la tabulación de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS. El instrumento utilizado fue el Cuestionario GHQ12 - Valoración de la situación de estrés y el Cuestionario de Riesgos Psicosociales Post-Covid y Estrés laboral (modificado del Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO-ISTAS 21 versión breve I), los cuales constan de 12 y 20 indicadores respectivamente. Finalmente se obtuvo como resultado un p valor de 0,02 ($p < 0.05$), y un coeficiente Rho de Spearman de 0,468; por lo tanto, se concluye que existe una relación directa y moderada entre el riesgo psicosocial post-covid y el estrés laboral.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, docentes, universitarios, covid, compensación

Abstract

This research analyzes and seeks to determine if there is a significant relationship between post-covid psychosocial risk and work stress in university teachers. The methodology used in this research is non-experimental, descriptive and correlational, in correspondence with the type of cross section. 41 university professors from the Faculty of Engineering and Architecture of the Universidad Peruana Unión, Lima Headquarters, were chosen as a sample. The processing and tabulation of the data was carried out using the statistical software SPSS. The instrument used to determine the relationship between both study variables was the GHQ12 Questionnaire - Assessment of the stress situation and the Post-Covid Psychosocial Risk Questionnaire and Work Stress (modified from the SUSESO-ISTAS Psychosocial Risk Questionnaire 21 short version I), which consist of 12 and 20 indicators respectively. Finally, a p value of 0.02 ($p < 0.05$) was obtained as a result, and a Spearman's Rho coefficient of 0.468; therefore, it is concluded that there is a direct and moderate relationship between post-covid psychosocial risk and work stress.

Keywords: Psychosocial risk, work stress, teachers, university students, covid, compensation.

Autor de correspondencia: Aspajo Paredes, Angel Ibor. Correo: angeliboraspajo@gmail.com

Instituto: Universidad Peruana Unión

INTRODUCCIÓN

Desde el 2020, la pandemia generada por el coronavirus 2019 ha sido una de las principales preocupaciones en el mundo entero. En noviembre del año 2021, la OMS informó que existían cerca de doscientos cincuenta y dos millones de casos confirmados por coronavirus. Asimismo, Deguchi et al., (2022), mencionan que hasta ese entonces existieron más de cinco millones de muertes ocasionadas por el covid-19. Cabe mencionar la pandemia generada a causa del coronavirus 2019 generó un estrés sin precedentes para los trabajadores con la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la inquietud por la seguridad propia y familiar, y la exposición a la muerte de los pacientes a un ritmo inusual. Los primeros informes sobre los médicos y las enfermeras de Wuhan (China), Israel, Italia, y Estados Unidos informaron de altos niveles de ansiedad, depresión y/o trastornos del sueño. Un estudio de una sola institución sobre trabajadores de primera línea descubrió que el 39% tenía indicios de depresión, de mal humor y de estrés (Sinsky et al., 2021).

El 15 de diciembre de 2021, se había notificado un total mundial de 270.791.973 casos confirmados y 5.318.216 muertes (World Health Organization (WHO), 2021). Después de adoptar una serie de medidas estrictas y decisivas en los temas relacionados a la salud, medidas de precaución y diseños de planes para el control de COVID-19 ha sido significativamente efectiva en China. Sin embargo, dado que el virus está mutando constantemente y existe un riesgo de infección desde el exterior, los casos de infección dispersos son inevitables. Para prevenir el resurgimiento de COVID-19, algunas medidas de salud pública a largo plazo son necesarias en China, incluyendo la vacunación masiva, el establecimiento de clínicas de fiebre, la expansión de las pruebas de ácido nucleico, y la supervisión constante de las medidas de precaución y los planes para inspección de infecciones en las instituciones médicas (Liang et al., 2020). Los sistemas de salud y las fuerzas laborales ciertamente continuarán experimentando una tremenda carga durante mucho tiempo debido a la lucha constante con el riesgo potencial de infección (Dodoo et al., 2021).

Entre la población mundial general, se han notificado tasas relativamente altas de síntomas depresivos, del 14,6% al 48,3%, y de síntomas de ansiedad, del 6,33% al 50,9%, durante la pandemia de COVID-19 en tres revisiones sistemáticas y un metaanálisis multinacional. Además, estos estudios identificaron varios causantes de posibles riesgos que están involucrados con la ansiedad, la depresión y la baja autoestima: ser mujer, pertenecer a un grupo de edad más joven, ser estudiante, tener un estatus socioeconómico más bajo (por ejemplo, vivir en zonas rurales, tener ingresos inestables y tener una educación más baja) y estar desempleado; experimentar la soledad; ser divorciado, viudo o soltero; no tener hijos; preocuparse por estar infectado; tener miedo a contagiarse de COVID-19; ver constantemente programas de televisión y noticias relacionadas al coronavirus- 19 (Deguchi et al., 2022).

La pandemia de COVID-19 abrumó a los hospitales de todo el mundo, y los trabajadores sanitarios (HCWs) se han enfrentado a riesgos de malas condiciones de salud mental. Las revisiones sistemáticas y los meta-análisis han demostrado sistemáticamente

una mayor incidencia de mala salud mental, incluyendo elevados síntomas depresivos y de ansiedad, carga psicológica y reacción al estrés, entre los PS en los tiempos en los que el coronavirus 19 estuvo presente (Luo et al., 2020). Además, investigaciones anteriores encontraron diferencias en las condiciones de salud mental entre los PS y los no PS en los inicios del covid-19 (Luo et al., 2020). Por ejemplo, dos estudios realizados en China informaron de que los PS y los no PS experimentaban niveles similares de ansiedad y depresión (Huang & Zhao, 2020), y la presencia tanto de la ansiedad como la depresión eran mayor entre los PS que entre los no PS (Zhang et al., 2020). Otro estudio realizado durante la primera oleada del coronavirus en Japón demostró que los problemas psicológicos, incluida la ansiedad, la fatiga, el estrés, la baja autoestima y la depresión, aumentaban considerablemente entre los trabajadores del área de salud que entre los que no lo eran (Sasaki et al., 2020).

En Japón, se declaró el estado de emergencia de marzo a mayo de 2020, de enero a septiembre de 2021- y se aplicaron esfuerzos para mantener el distanciamiento físico y el autoaislamiento. La presencia prolongada del coronavirus también tuvo un fuerte efecto en el estado psicológico mundial (Deguchi et al., 2022). Para reducir la transmisión y la propagación del virus, el gobierno italiano declaró un bloqueo total durante más de 60 días (fase 1 de la pandemia originada por el coronavirus-19) desde el 8 de marzo hasta el 18 de mayo de 2020, en el que se incluyó el transporte público y se prohibió la apertura de espacios públicos, afectando a los sectores económico, agrícola e industrial, así como a los servicios y al sistema de salud pública (Marcolongo et al., 2021).

Por su parte, una investigación realizada en el Reino Unido demostró un deterioro prolongado en el estado psicológico en personas de diversas edades y géneros, no sólo inmediatamente después del cierre inicial, sino también en los meses posteriores, cuando se suavizaron las restricciones (Daly et al., 2020). Según (Fiorillo & Gorwood, 2020) afirmaron que el covid-19 terminó pero los problemas graves que el coronavirus generó quedarán grabados en la memoria de las personas, ya que a muchos de ellos se les murieron sus familiares y/o amigos.

Gracias a la comprensión científica limitada del coronavirus-19, la preparación pospandémica es difícil. La pandemia es una ocurrencia irregular e impredecible y su impacto podría ser difícil de medir y explorar. Teniendo esto en cuenta, recomendamos utilizar los componentes del Marco de Acción y Preparación para la Salud Mental (MHPAF) para la preparación pospandémica. MHPAF consta de cinco componentes interrelacionados, que incluyen preparación y coordinación, monitoreo y evaluación, sostenibilidad de las prestaciones de salud mental, gestión de infodemia y comunicaciones. Este marco se ha utilizado para evaluar la preparación ante una pandemia en algunos países como Kenia y EE. UU. Sin embargo, la preparación para la salud mental postpandemia podría ser más desafiante en países que no están preparados adecuadamente para las pandemias. Además de prepararse para los componentes de MHPAF, sugerimos algunas intervenciones adicionales para así poder manejar adecuadamente los servicios psiquiátricos pospandémicos (Bil et al., 2021).

En cambio, las investigaciones hechas asociadas al estrés ocupacional en instituciones del estado peruano se acercan con mayor fuerza al área de educación y salud, convirtiéndose en los más importantes, el estrés ocupacional en la docencia de peruana (Fermín et al., 2020) y la influencia del Covid-19 en la salud mental del personal sanitario (Lozano et al., 2020), pero, no existen investigaciones serias, recientes y de importancia en relación del estrés ocupacional en el reciente contexto en instituciones del gobierno del Perú.

Vivir con la continua incertidumbre causada por la pandemia ha sido un reto para muchos trabajadores y sus familias. Sin embargo, a medida que las tasas de COVID-19 infección disminuyen y más personas se vacunan, muchas organizaciones están retomando las actividades en persona para mejorar la productividad y el rendimiento laboral (CSTS, 2021).

Ante todo, cabe recordar que, en el mes de marzo del año 2020, la OMS se pronunció y señaló que el covid-19 generó una pandemia mundial. A su vez, el D.S. número 044-2020-PCM indicó que debe existir obligatoriamente un aislamiento social para así evitar los contagios del covid-19, se dio el trabajo remoto y el estudio online, pero en diciembre del año 2021 se tomaron decisiones importantes y se implementaron protocolos para que en el año 2022 vuelva el retorno tanto a los trabajos como a los estudios presenciales. Dándose el contexto, se acordó que la Dirección Regional de Educación de Lima brindaría incentivos para así optimizar y garantizar el retorno a las clases presenciales de manera correcta. Por su parte, para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, se tomó en consideración la ley 29783, para centrarse en los rasgos psicosociales se incorporaron y utilizaron adecuadamente los agentes biológicos, ergonómicos, psicosociales, químicos y físicos, para que de esta forma los trabajadores puedan aumentar su compromiso y consecuentemente su productividad dentro de las empresas en las cuales trabajan.

Concluyendo y dando como acotación primordial el aspecto legal se establece como base de mayor importancia de la prevención de enfermedades ocupacionales y las disposiciones de trabajo remoto en tiempos de COVID 19 la presente investigación se evaluó los factores de riesgo psicosociales y con el estrés laboral y se llegó a evaluar la relación entre las variables de riesgo a los que se exponen.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es de tipo Descriptivo Transversal y Correlacional y Diseño No Experimental. Es no experimental porque las variables en ejecución no se operan adrede y solo se analizan los factores de riesgo psicosocial postcovid y estrés laboral. Se lo considera transversal porque tiene un corte en el tiempo y se usó el cuestionario GHQ-12 para determinar los valores en función al estrés laboral y el cuestionario SUSES-ISTAS 21 para el evaluar los riesgos psicosociales en momento dado y de una sola vez, es correlacional porque se investigó la relación existente para los factores de riesgos por estrés laboral y riesgos psicosociales en función a los puestos de trabajo remoto por COVID 19 en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura.

Participantes

La población materia de estudio son 83 docentes, está conformada por 5 Facultades de ingeniería y arquitectura (FIA) de la Universidad Peruana Unión. En el criterio de inclusión es a todos los docentes adscritos a tiempo completo del semestre y se excluirá a los docentes que se encuentren con licencia por enfermedad. La muestra conforma la población de estudio que participará de forma voluntaria de las encuestas que se difundirán en coordinación con la Facultad Ingeniería y Arquitectura.

Instrumento

Para analizar los riesgos psicosociales se pone en uso el cuestionario SUSES-ISTAS 21 versión breve, el cual está diseñado para analizar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, con una combinación de 5 dimensiones principales: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. Este cuestionario consta de 20 preguntas y se han agregado números a las respuestas (0-4) para valorarlo según como indica el Cuestionario SUSES-ISTAS 21. En la evaluación de estrés laboral se usa el cuestionario General Health Questionnaire versión simple (GHQ-12), de David P. Goldberg (1989), instrumento que funciona para la obtención rápida del estado de salud detectando trastornos psicológicos del funcionamiento normal de la persona producto del estrés.

Plan de procesamiento de datos

Los datos recolectados por medio de las Encuestas Virtuales de Google Formularios son introducidos y analizados estadísticamente por el software SPSS, en el que la información obtenida de los datos es procesada, para el valor de la relación que hay entre las variables de estudio de esta investigación se hará uso de tablas de matriz de secuencia, al tener la totalidad de datos de esta investigación se analizará la prueba de normalidad para comprobar si el estudio sigue o no una distribución para luego utilizar la metodología estadística correspondiente.

RESULTADOS

Resultado 1

En la tabla N°1 podemos observar los datos sociodemográficos de los encuestados, donde se identifica que el 39% de los encuestados tiene entre 41 y 50 años, el 39% tiene entre 31 y 40 años, el 9,8% tiene entre 51 y 60 años, el 7,3% tiene entre 21 y 30 años, y el 4,9% tiene entre 61 y 70 años. Asimismo, se puede apreciar que los docentes universitarios del género femenino representan al 26,8% de los encuestados, mientras que los del género masculino representan al 73,2%. Además, el 26,8% es soltero(a) y el 73,2% es casado(a), y el 65,9% tienen hijos. Por otra parte, se observa que el 34,1% es de la escuela de ingeniería ambiental, el 22,0% es de la escuela de ingeniería civil, el 12,2% es de la escuela de ingeniería de industrias alimentarias, el 22,0% es de la escuela de ingeniería de sistemas, y el 9,8% es de la escuela de arquitectura. En cuanto a la actividad laboral se puede apreciar que el 87,8% de los encuestados son docentes, el 7,3% son responsables del laboratorio, el 2,4% son secretarías, y el 2,4% son administradores

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los encuestados

		Recuento	% de N tablas
Edad	Entre 21 y 30 años	3	7,3%
	Entre 31 y 40 años	16	39,0%
	Entre 41 y 50 años	16	39,0%
	Entre 51 y 60 años	4	9,8%
	Entre 61 y 70 años	2	4,9%
	Total	41	100,0%
Genero	Femenino	11	26,8%
	Masculino	30	73,2%
	Total	41	100,0%
Estado Civil	Soltero(a)	11	26,8%
	Casado(a)	30	73,2%
	Divorciado	0	0,0%
	Viudo	0	0,0%
	Total	41	100,0%
Escuela	Escuela de Ingeniería Ambiental	14	34,1%
	Escuela de Ingeniería Civil	9	22,0%
	Escuela de Ingeniería en Industrias Alimentarias	5	12,2%
	Escuela de Ingeniería de Sistemas	9	22,0%
	Escuela de Arquitectura	4	9,8%
	Total	41	100,0%
	Actividad Laboral	Docente	36
Responsable de laboratorio		3	7,3%
Secretaria		1	2,4%
Administrador		1	2,4%
Total		41	100,0%

Resultado 2

En la prueba de normalidad, se toma en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra utilizada es menor a 50. Asimismo, la hipótesis nula es que los datos tienen una distribución normal y la hipótesis alterna es que los datos no tienen una distribución normal. En la siguiente tabla se puede observar que los riesgos psicosociales tienen una significancia de 0,537 ($p > 0.05$), lo que significa que tiene una distribución normal. Asimismo, se observa que el estrés laboral tiene una significancia de 0,000 ($p < 0.05$), lo que significa que no tiene una distribución normal. Se acepta la hipótesis alterna debido a que uno de los datos no tiene una distribución normal, por lo que se procede a usar la correlación Rho de Spearman.

Tabla 2. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos Psicosociales	,074	41	,200	,976	41	,537
Estrés Laboral	,156	41	,014	,875	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultado 3

Para la hipótesis general: La hipótesis nula es que no existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales post-covid con el estrés laboral entre los docentes universitarios y la hipótesis alterna es que existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales post-covid con el estrés laboral entre los docentes universitarios.

En la tabla N° 3 se puede apreciar que el nivel de significancia es de 0.02, es decir es menor a 0.05, debido a esto existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre la variable de riesgos psicosociales post-covid con la variable de estrés laboral en los docentes universitarios. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,468; lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

Resultado 4

Para la hipótesis específica N°1: La hipótesis nula es que no existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de exigencias psicológicas con el estrés laboral en docentes universitarios, y la hipótesis alterna es que existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de exigencias psicológicas con el estrés laboral en docentes universitarios.

En la tabla N° 4 se observa que el p valor es de ,505 $> 0,05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de exigencias psicológicas con el estrés laboral en docentes universitarios.

Resultado 5

Para la hipótesis específica N°2: La hipótesis nula es que no existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en docentes universitarios, y la hipótesis alterna es que existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en docentes universitarios.

En la tabla N° 5 podemos apreciar que el p valor es de 0,001, es decir es menor a 0,05, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral. Asimismo, se puede apreciar que la correlación Rho de Spearman es de ,502, es decir que existe una correlación moderada.

Tabla 3. Relación entre el riesgo psicosocial post-covid y el estrés laboral en docentes universitarios.

		Correlaciones		
			Riesgos	
			Psicosociales	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	41	41
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 4. Relación entre la dimensión de exigencias psicológicas con el estrés laboral en docentes universitarios

		Correlaciones		
			Estrés Laboral	Exigencias Psicológicas
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (bilateral)	.	,505
		N	41	41
	Exigencias Psicológicas	Coefficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,505	.
		N	41	41

Tabla 5. Relación entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés laboral en docentes universitarios.

		Correlaciones		
			Estrés Laboral	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	41	41
	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Coefficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 6. Relación entre la dimensión de apoyo social con el estrés laboral en docentes universitarios

Correlaciones			Estrés Laboral	Apoyo Social
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	-	,001
		N	41	41
	Apoyo Social	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	-
		N	41	41

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7. Relación entre la dimensión de compensaciones con el estrés laboral en docentes universitarios

Correlaciones			Estrés Laboral	Compensaciones
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,101
		Sig. (bilateral)	-	,530
		N	41	41
	Compensaciones	Coefficiente de correlación	,101	1,000
		Sig. (bilateral)	,530	-
		N	41	41

Tabla 8. Relación entre la dimensión de doble presencia con el estrés laboral en docentes universitarios

Correlaciones			Estrés Laboral	Doble Presencia
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,454**
		Sig. (bilateral)	-	,003
		N	41	41
	Doble Presencia	Coefficiente de correlación	-,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	-
		N	41	41

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado 6

Para la hipótesis específica N°3: La hipótesis nula es que no existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el estrés laboral en docentes universitarios, y la hipótesis alterna es que existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el estrés laboral en docentes universitarios.

En la tabla N° 6, se presenta la relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el estrés laboral, donde se puede observar que el p valor es igual a 0.001 ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que existe una correlación. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,507, lo cual indica que existe una correlación positiva moderada.

Resultado 7

Para la hipótesis específica N°4: La hipótesis nula es que no existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de compensaciones con el estrés laboral en docentes universitarios, y la hipótesis alterna es que existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de compensaciones con el estrés laboral en docentes universitarios.

En la tabla N° 7 se presenta la relación entre la dimensión de compensaciones con el estrés laboral en docentes universitarios, con un nivel de significancia de ,530 ($p > 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre la dimensión de compensaciones y la variable estrés laboral.

Resultado 8

Para la hipótesis específica N°5: La hipótesis nula es que no existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de doble presencia con el estrés laboral en docentes universitarios, y la hipótesis alterna es que existe relación entre los riesgos psicosociales post-covid de la dimensión de doble presencia con el estrés laboral en docentes universitarios.

En la tabla N° 8 se observa que el nivel de significancia es de 0,03 ($p < 0.05$), lo cual indica que existe una relación positiva entre la dimensión de doble presencia y la variable estrés laboral. Asimismo, se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -,454, lo cual indica que son inversamente proporcionales.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la investigación realizada se expone la presencia de una relación entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,468, lo que lleva a la conclusión de que la existencia de riesgos psicosociales conlleva al estrés laboral. El resultado obtenido coincide con los resultados encontrados por Marallano (2014), ya que, en su trabajo de investigación, aplicada a 75 colaboradores de una municipalidad de Moquegua, la metodología utilizada fue no experimental y descriptivo, en correspondencia al tipo de corte transversal, encontró que existe una relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Asimismo, Graneros (2018), en su tesis aplicada a 289 trabajadores de una empresa de ingeniería, utilizó la metodología no experimental, el corte transversal y el diseño descriptivo correlacional, y encontró que existe una relación directa entre los factores psicosociales y el estrés laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,499. Por su parte Espinoza (2020), en su tesis aplicada a 58 trabajadores de una entidad bancaria de Huancayo, la metodología fue de tipo no experimental de corte transversal, también encontró una correlación significativa entre las variables de estudio, y obtuvo un coeficiente de 0,547.

En la presente investigación se obtuvo como resultado que no existe relación entre las exigencias psicosociales y el estrés laboral, con un p valor de ,505, mientras que Espinoza (2020), encontró que existe una relación entre las exigencias psicológicas y el estrés laboral, con un coeficiente de ,595. Asimismo, en esta investigación se encontró que hay presencia de una correlación positiva entre el apoyo social de la empresa con el estrés laboral, con un coeficiente Rho de 0,507, este resultado difiere con el resultado obtenido por Espinoza (2020), quien en su investigación encontró que existe una relación inversa entre apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el estrés laboral, y obtuvo un coeficiente Sp de -,382. Además, en esta investigación se encontró una correlación inversamente proporcional de -,454, mientras que, Espinoza (2020), encontró que existe una relación directa entre la doble presencia y el estrés laboral, con un coeficiente de ,291.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar si existe relación entre el riesgo psicosocial post-covid y el estrés laboral en docentes universitarios, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación se aceptó la hipótesis alterna, debido a que el p valor es 0,02 ($p < 0.05$), por lo que se concluye que existe una relación directa entre dichas variables, asimismo se concluye que la correlación es moderada, ya que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,468.

En cuanto a las hipótesis específicas se concluye lo siguiente: (1) Para la hipótesis específica N° 1 se obtuvo un p valor de 0,505 ($p > 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis alterna, es decir se acepta la hipótesis nula, la cual sostiene que no existe relación entre de la dimensión de exigencias psicológicas y el estrés laboral; (2) En la hipótesis específica N°2 se obtuvo un p valor de 0.01 y un coeficiente de correlación de ,502 lo cual indica que si existe una relación moderada entre el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el estrés; (3) En la hipótesis específica N°3 se obtuvo un p valor de 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna que sostiene que existe una relación entre de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo con el estrés laboral en docentes universitarios. También se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,507, es decir existe una correlación moderada; (4) En la hipótesis específica N°4 se obtuvo un p valor de ,530 ($p > 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre las compensaciones y el estrés laboral; (5) En la hipótesis específica N°5 se obtuvo un p valor de 0,03 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -.454, lo cual indica que existe una relación inversamente proporcional entre la doble presencia, y el estrés laboral.

REFERENCIAS

1. Bil, J., Buława, B., & Swierzawski, J. (2021). Mental health and the city in the post-covid-19 era. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147533>
2. CSTS. (2021). *Managing the Stress of Returning to the Workplace after COVID-19: A Guide for Supervisors* Center for the Study of Traumatic Stress. www.CSTSONline.org
3. Daly, M., Sutin, A., & Robinson, E. (2020). Longitudinal changes in mental health and the COVID-19 pandemic: Evidence from the UK Household Longitudinal Study. *Psychological Medicine*. <https://doi.org/10.1017/S0033291720004432>
4. Deguchi, Y., Iwasaki, S., Niki, A., Kadowaki, A., Hirota, T., Shirahama, Y., Nakamichi, Y., Okawa, Y., Uesaka, Y., & Inoue, K. (2022). Relationships between Occupational Stress, Change in Work Environment during the COVID-19 Pandemic, and Depressive and Anxiety Symptoms among Non-Healthcare Workers in Japan: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020983>
5. Doodoo, S. O., Gross, C. L., & Kellerman, R. (2021). Burnout, depression, anxiety, and stress among family physicians in Kansas responding to the covid-19 pandemic. *Journal of the American Board of Family Medicine*, 34(3), 522–530. <https://doi.org/10.3122/JABFM.2021.03.200523>
6. Espinoza, L. M. (2020). Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo, 2020.
7. Fermín, O., Quispe, B., Salas Sánchez, R. M., Felix, E., Saavedra, C., Madeleine, E., Rosales, A., & Carbonell García, C. E. (2020). Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
8. Fiorillo, A., & Gorwood, P. (2020). The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *European Psychiatry*, 63(1). <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.35>
9. Graneros, J. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería–Lima, 2017.
10. Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research*, 288. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112954>
11. Liang, L., Ren, H., Cao, R., Hu, Y., Qin, Z., Li, C., & Mei, S. (2020). The Effect of COVID-19 on Youth Mental Health. *Psychiatric Quarterly*, 91(3), 841–852. <https://doi.org/10.1007/s11126-020-09744-3>
12. Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51–56. <https://doi.org/10.20453/rmp.v83i1.3687>
13. Luo, M., Guo, L., Yu, M., & Wang, H. (2020). The psychological and mental impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) on medical staff and general public – A systematic review and meta-analysis. In *Psychiatry Research (Vol. 291)*. Elsevier Ireland Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113190>
14. Marallano, A. O. (2014). Relación de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua.
15. Marcolongo, F., Ottaviani, M., Romano, P., Bonassi, S., Garramone, A., Infarinato, F., Russo, P., Tamburrano, A., Tomino, C., & Prinzi, G. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic and work-related stress in Umbrian healthcare workers during Phase 1 in Italy. *Medicina Del Lavoro*, 112(6), 496–505. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i6.12285>

16. Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). The deterioration of mental health among healthcare workers during the covid-19 outbreak: A population-based cohort study of workers in japan. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46(6), 639–644. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3922>

17. Sinsky, C. A., Brown, R. L., Stillman, M. J., & Linzer, M. (2021). COVID-Related Stress and Work Intentions in a Sample of US Health Care Workers. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 5(6), 1165–1173. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2021.08.007>

18. World Health Organization (WHO). (2022). Coronavirus Disease (COVID-19) Situation Dashboard (2021). World Health Organization (WHO).

19. Zhang, W. R., Wang, K., Yin, L., Zhao, W. F., Xue, Q., Peng, M., Min, B. Q., Tian, Q., Leng, H. X., Du, J. L., Chang, H., Yang, Y., Li, W., Shangguan, F. F., Yan, T. Y., Dong, H. Q., Han, Y., Wang, Y. P., Cosci, F., & Wang, H. X. (2020). Mental Health and Psychosocial Problems of Medical Health Workers during the COVID-19 Epidemic in China. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89(4), 242–250. <https://doi.org/10.1159/000507639>

© Universidad Libre. 2022. Licence Creative Commons CC- by-nc-sa/4.0.



Anexos

20/3/23, 11:48

Gmail - [RCSO] Acuse de recibo del envío



Angel Aspajo <angeliboraspajo@gmail.com>

[RCSO] Acuse de recibo del envío

1 mensaje

Cecilia Andrea Ordóñez Hernández <revistasunilibre@gmail.com>
Para: Angel Ibor Aspajo Paredes <angeliboraspajo@gmail.com>

13 de diciembre de 2022, 14:22

Angel Ibor Aspajo Paredes:

Gracias por enviar el manuscrito "Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes universitarios" a Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/authorDashboard/submission/9717
Nombre de usuario/a: angelaspajo

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Cecilia Andrea Ordóñez Hernández

[Revista Colombiana de Salud Ocupacional](#)

Anexo 2: Evidencia de sumisión de artículo en revista de prestigio por el portal de la revista.

20/3/23, 11:45

Envíos | Revista Colombiana de Salud Ocupacional

Revista Colombiana de Salud Ocupacional



Envíos

Mi lista 1

Archivos 1

Ayuda

Mis envíos asigna		Q	Buscar	Filtros	Nuevo envío
9717	Aspajo Paredes Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en doc...			1	Envío Ver

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

RESOLUCIÓN N° 0376-2022/UPeU-FIA-CF-T

Lima, Ñaña 10 de mayo de 2022

VISTO:

El expediente de **Angel Ibor Segundo Aspajo Paredes**, identificado(a) con Código Universitario N° 201710205, de la Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Angel Ibor Segundo Aspajo Paredes**, ha solicitado: la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado "Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes universitarios" y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 10 de mayo de 2022, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado "Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes universitarios" y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar a **Mg. Jackson Edgardo Perez Carpio** como **ASESOR** para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por: **Ing. Orlando Alan Poma Porras** y **Mg. Iliana Del Carmen Gutierrez Rodriguez**, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Erika Inés Acuña Salinas
DECANA



Dr. Santiago Ramírez López
SECRETARIO ACADÉMICO

cc:
-Interesado
Asesor
Dirección General de Investigación
Archivo



Lima, Ñaña, 15 de julio de 2022

EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación de ANGEL IBOR SEGUNDO ASPAJO PAREDES, identificado con DNI N° 71112083, y Jackson Edgardo Pérez Carpio, identificado con DNI N° 41617649, con título "Riesgos psicosociales post-covid y estrés laboral en docentes universitarios", requisito para optar el título profesional de ingeniero ambiental", fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2022-CEUPeU-007



Dr. Salomón Huancahuire Vega
Presidente
Comité de Ética de Investigación

Mtro. Wilter Charming Morales García
Secretario
Comité de Ética de Investigación

Anexo 5: Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO-ISTAS 21 versión breve.

Cuestionario de Riesgo Psicosocial						
Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Fuente: (SUSESO, 2013)

Anexo 6: Cuestionario de Riesgos Psicosociales Post-Covid y Estrés laboral (modificado del Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO-ISTAS 21 versión breve).

Cuestionario de Riesgos Psicosociales Post-Covid y estrés laboral						
Marque una opción para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo importante es su opinión						
Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día a pesar de la pandemia de la covid 19 que aún persiste en la sociedad?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles aun sabiendo que se expone a las secuelas de la covid 19?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional a sabiendas de los estragos provocados por la Covid-19?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas conociendo los daños provocados por la Covid-19 en la sociedad?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante a pesar de las repercusiones generadas por la Covid-19 en la sociedad?					
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna ante la existencia de la Covid-19 en la sociedad?					
7	¿Puede dejar un trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera sin sentir miedo a contagiarse por la Covid-19?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas incluyendo aquellos que sirven para afrontar a los daños causados por la covid-19?					
9	Las tareas que hace ¿le parecen importantes para reestablecer el ritmo de vida que tenía antes de la covid-19?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud. ante los daños que causó la covid-19?					
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas que son de su responsabilidad le sirven para estabilizarse ante los daños que causó la covid-19?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que deberían hacerse de otra manera más aun conociendo los daños que causa la covid-19?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior inmediato(a) ante los estragos que generó la covid-19 durante la pandemia?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo para afrontar los daños causados por la covid-19 y sin temor a contagiarse entre ustedes?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos que vienen a raíz de los daños ocasionados por la covid-19?					
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato a raíz de los daños generados por la covid-19?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad consecuencia de los nuevos retos que genera optar la covid-19?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco a sabiendas de los daños que causó la covid-19 en su forma de vivir					
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer más aun por los nuevos hábitos que generó la covid-19?					
20	Cuando está en el trabajo ¿piensa en la exigencias domésticas y familiares más aun por los nuevos hábitos que trajo consigo la covid-19?					

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 7: Cuestionario Virtual de Riesgos Psicosociales Post-Covid y Estrés laboral (modificado del Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO-ISTAS 21 versión breve).

Cuestionario de Riesgos Psicosociales Post-Covid y estrés laboral

Marque una opción para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo importante es su opinión

✉ libraspajo25@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

***Obligatorio**

Dimensión Exigencias Psicológicas *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día a pesar de la pandemia del covid 19 que aún persiste en la sociedad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles aun sabiendo que expone a contagios de la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional a sabiendas de los estragos provocados por la Covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas conociendo los daños provocados por la Covid-19 en la sociedad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo requiere atención constante a pesar de las repercusiones generadas por la Covid-19 en la sociedad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dimensión Doble Presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer más aun por los nuevos hábitos que generó la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando está en el trabajo ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares más aun por los nuevos hábitos que trae consigo la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna ante la existencia del Covid-19 en la sociedad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Puede dejar un trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera sin sentir miedo a contagiarse por la Covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas incluyendo aquellos que sirven para afrontar a los daños causados por la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas que son de su responsabilidad le sirven para estabilizarse ante los daños que causó la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que deberían hacerse de otra manera más aun conociendo los daños que causa la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior inmediato(a) ante los estragos que generó la covid-19 durante la pandemia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo para afrontar los daños causados por la covid-19 y sin temor a contagiarse entre ustedes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos que vienen a raíz de los daños ocasionados por la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna ante la existencia del Covid-19 en la sociedad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Puede dejar un trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera sin sentir miedo a contagiarse por la Covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas incluyendo aquellos que sirven para afrontar a los daños causados por la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dimensión Compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado(a) por si lo(a) despiden o no le renuevan el contrato a raíz de los daños generados por la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad consecuencia de los nuevos retos que genera optar la covid-19?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco a sabiendas de los daños que causó la covid-19 en su forma de vivir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 8: Cuestionario GHQ-12 para la identificación del estrés.

CUESTIONARIO GHQ12					
Valoración de la situación de estrés					
(marcar la situación con la que te sientas más identificado, marcar con una X solo una casilla)					
Nº	Pregunta	a) Más que lo habitual	b) Igual que lo habitual	c) Menos que lo habitual	d) Mucho menos que lo habitual
1	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?				
2	¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?				
3	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
4	¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?				
5	¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?				
6	¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?				
Nº	Pregunta	a) No, en absoluto	b) No más que lo habitual	c) Bastante más que lo habitual	d) Mucho más
7	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?				
8	¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?				
9	¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?				
10	¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?				
11	¿Ha perdido confianza en sí mismo?				
12	¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?				

Fuente:(EOSyS, 2018)

Anexo 9: Cuestionario Virtual GHQ-12 para la identificación del estrés.

Cuestionario GHQ12 - Valoración de la situación de estrés

Marque una opción para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo importante es su opinión

✉ liboraspa25@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

	a) Más que lo habitual	b) Igual que lo habitual	c) Menos que lo habitual	d) Mucho menos que lo habitual
¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	a) No, en absoluto	b) No más que lo habitual	c) Bastante más que lo habitual	d) Mucho más
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha perdido confianza en sí mismo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enviar
Borrar formulario

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Fuente: Elaboración Propia