

UNIVERSIDAD  
**CIENTÍFICA**  
DEL SUR  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS  
DE LIMA”**

Tesis para optar el título profesional de:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Presentado por:  
Gerson Alexander Vasquez Abatte (0000-0002-7025-2743)

Asesor:  
Julio Cesar Castro García (0000-0003-0631-8979)

Lima – Perú  
2023

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 27 de marzo de 2023.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente:	Dr. Jesús José Rincón León	<input type="checkbox"/>
Miembro:	Dra. Jenny Raquel Adanaqué Velásquez	
Miembro:	Mg. Cesar Augusto Eguía Elías	

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima”**

Presentada por el bachiller:

- **Gerson Alexander Vásquez Abatte**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Asesorado por: Dr. Julio Cesar Castro García

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño del estudiante de la carrera de Psicología en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesisista: Gerson Alexander Vásquez Abatte			Nota: 18 (Dieciocho)	
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (X)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )	

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



**Dr. Jesús José Rincón León**  
*Presidente del Jurado*



**Dr. Julio Cesar Castro García**  
*Asesor*



**Dra. Jenny Raquel Adanaqué Velásquez**  
*Miembro 1*



**Mg. César Augusto Eguía Elías**  
*Miembro 2*

**ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR**

**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>**

Lima, 27 de febrero del 2023  
Señor,  
Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación  
Universidad Científica del Sur  
Presente.** –

De nuestra consideración,

Yo: Gerson Alexander Vasquez Abatte, egresado (a) de la carrera de Psicología de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Dr. Julio Cesar Castro García, declaramos que este informe final de tesis de investigación titulado: FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LIMA, sustentado para obtener el título de Licenciado en Psicología es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos <sup>2</sup>, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



**Firma tesista  
DNI: 76095844**



**Firma del asesor de tesis  
DNI: 08031366**

<sup>1</sup> En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

<sup>2</sup> Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

## INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

**Título del documento evaluado.** Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima

**Autores.** Gerson Alexander Vásquez Abatte.

**Mecanismo de revisión de originalidad.** Evaluación con Turnitin (ID 2094864843).

**Resultado de la evaluación.** 9%

**Revisado por.** Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

**Comentarios sobre la revisión.** Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

v.2.0. Factores psicosociales en el desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uasb.edu.ec">repositorio.uasb.edu.ec</a> Fuente de Internet	1 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
3	Banda Navarrete Carlos. "Los factores psicosociales del medio ambiente del trabajo que influyen en el estrés laboral en docentes universitarios", TESIUNAM, 2022 Publicación	<1 %
4	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
5	<a href="https://www.uaeh.edu.mx">www.uaeh.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
6	<a href="https://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
7	<a href="https://eprints.ucm.es">eprints.ucm.es</a> Fuente de Internet	<1 %
8	<a href="https://revistas.usil.edu.pe">revistas.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

### **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado para mi madre, quien es mi apoyo emocional y es mi motivación principal para seguir adelante. Asimismo, dedico este proyecto a mi abuela, quien me esta cuidando desde el cielo.

### **Agradecimientos**

A mi familia, quien estuvo constantemente en mi apoyo.

A mis profesores, quienes me enseñaron y guiaron en mi proceso de formación universitaria.

A mi asesor, el Dr. Julio Castro, por su apoyo y dedicación en el proceso de elaboración de mi tesis, así como mi sustentación.

A mis amigos, quienes me acompañaron en este proceso.

A mi jefa, la Dra. Giovanna quien me acompañó con sus consejos y guía.

## ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN	
<b>CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.1.1 Problema general .....	12
1.2 Objetivos.....	14
1.2.1 Objetivo general	
1.2.2 Objetivos específicos	
1.3 Justificación.....	15
1.4 Viabilidad.....	16
1.4.1 Limitaciones del estudio.....	16
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes.....	17
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	19
2.2 Bases Teóricas.....	21
2.2.1 Psicología de la Salud Ocupacional.....	21
2.2.2 Factores Psicosociales.....	23
2.2.2.1 Teoría de Demandas y Recursos Laborales.....	24
2.2.2.2 Factores Psicosociales que intervienen y afectan la productividad de un equipo de trabajo.....	25
2.2.2.3 Riesgo Psicosocial.....	25

2.2.2.4 Modelos de Riesgo Psicosocial.....	26
2.2.3 Desempeño Laboral.....	27
2.2.3.1 Teoría General del Desempeño Laboral .....	27
2.2.3.2 Evaluación del Desempeño Laboral .....	29
2.3 Hipótesis.....	30
2.3.1 Hipótesis general	
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b>	
3.1 Tipo y Diseño de Estudio.....	31
3.2 Población.....	32
3.3 Muestra.....	33
3.4 Operacionalización de las variables .....	34
3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	35
3.5.1 Técnica	
3.5.2 Instrumentos	
3.6 Procesamiento y Análisis de Datos.....	37
3.7 Aspectos Éticos.....	38
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1 Descripción de la Muestra.....	39
4.2 Presentación de resultados.....	40
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN.....</b>	
<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES.....</b>	
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	
<b>ANEXOS.....</b>	



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición y Operacionalización de la Variables.....	34
Tabla 2. Baremos del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	36
Tabla 3. Baremos del Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral.....	36
Tabla 4. Distribución de Datos Sociodemográficos.....	39
Tabla 5. Analisis de Coeficiente de Regresión Lineal.....	40
Tabla 6. Analisis de Contraste de ANOVA.....	40
Tabla 7. Análisis de Coeficientes.....	41
Tabla 8. Estadístico de Frecuencia Riesgo Psicosocial.....	42
Tabla 9. Analisis de Niveles de Riesgo Psicosocial.....	42
Tabla 10. Estadístico de Frecuencia del Desempeño Laboral.....	44
Tabla 11. Analisis de Niveles de Desempeño Laboral.....	45
Tabla 12. Analisis de Riesgo Psicosocial según UGEL de procedencia.....	45
Tabla 13. Analisis del Desempeño Laboral según UGEL de procedencia.....	47
Tabla 14. Analisis de Riesgo Psicosocial según edad de los evaluados.....	48
Tabla 15. Analisis de Riesgo Psicosocial según distrito de residencia de los evaluados.....	50
Tabla 16. Analisis del Desempeño Laboral según edad de los evaluados.....	51
Tabla 17. Analisis del Desempeño Laboral distrito de residencia de los evaluados.....	52

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: Constancia de Comité de Ética.....	69
Anexo 3: Resolución de Aprobación de Proyecto.....	70
Anexo 4: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	71
Anexo 5: Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral.....	73
Anexo 6: Consentimiento Informado .....	74

## RESUMEN

Los diversos cambios contextuales han generado que los sistemas de trabajo se adapten a nuevas normativas, siendo un proceso híbrido entre la virtualidad y presencialidad. En el contexto educativo, la virtualidad e hibridez educativa se presentó de manera repentina como solución a la problemática en la educación, afectando significativamente a nivel físico y psicológico en la presencia de riesgos psicosociales en su entorno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), argumenta que dentro del entorno laboral se puede presentar temas de ansiedad, estrés y la depresión, por lo que dichas variables se pueden relacionar directamente con los riesgos psicosociales, asociándolo dentro de la enfermedad profesional. El objetivo del estudio es determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes de instituciones educativas de Lima, por medio de un estudio de tipo correlacional, transversal; para evaluar las variables se conformó una muestra de 500 docentes de instituciones educativas públicas de Lima, adicionalmente, como instrumentos de evaluación se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y el Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral.

Los resultados permitieron comprobar que los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral, presentando un efecto del 70%, además los principales predictores de riesgo psicosocial consideran a las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima. Se concluye que se debe considerar una tercera variable como motivación, calidad de vida o resiliencia, que puedan intervenir entre la relación de las variables de estudio, de la misma forma, se propone diseñar un programa de intervención para la mejora de la salud ocupacional de los docentes.

**Palabras claves:** Factores Psicosociales, Desempeño Laboral , Docentes, Virtualidad

## ABSTRACT

The various contextual changes have caused the work systems to adapt to new regulations, being a hybrid process between virtuality and face-to-face. In the educational context, virtuality and educational hybridity suddenly appeared as a solution to the problem in education, significantly affecting the physical and psychological level in the presence of psychosocial risks in their environment. The International Labor Organization (ILO) argues that within the work environment issues of anxiety, stress and depression can arise, so these variables can be directly related to psychosocial risks, associating it within the occupational disease. The objective of the study is to determine the influence of psychosocial factors on the job performance of teachers from educational institutions in Lima, through a correlational, cross-sectional study; To evaluate the variables, a sample of 500 teachers from public educational institutions in Lima was formed, additionally, as evaluation instruments, the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire and the Labor Performance Perception Questionnaire were used.

The results made it possible to verify that psychosocial risk factors are significantly related to job performance, presenting an effect of 70%, in addition, the main predictors of psychosocial risk consider psychological demands, insecurity, double presence and esteem. It is concluded that a third variable should be considered such as motivation, quality of life or resilience, which may intervene between the relationship of the study variables, in the same way, it is proposed to design an intervention program for the improvement of occupational health of the teachers.

**Keywords:** Psychosocial Factors, Job Performance, Teachers, Virtuality

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento del problema

Los diversos cambios que presentó la sociedad por la situación mundial de la Pandemia, generó que la adaptación a los diversos sistemas de trabajo presente una modalidad digital, lo cual afectó a nivel social, psicológico e inclusive económico en las diversas empresas, organizaciones e inclusive instituciones educativas, ello se encuentra reflejado en el periodo 2020-2021, cuando las diversas actividades laborales se sustentaron por medio de la virtualidad, y considerando que en el periodo 2022 se planteó regresar a la presencialidad; sin embargo, algunos ambientes laborales plantearon el “trabajo híbrido”, siendo este un cambio de estándar para las personas; diversos estudios plantean como el contexto de cambios entre la virtualidad y presencialidad afectó a los alumnos a nivel de calidad de vida o de bienestar hacia el uso de la red y de la tecnología para su educación; sin embargo, poco se toma en cuenta sobre los docentes y su adaptación a la situación repentina, por causa de los cambios que presentan actualmente, dado que nadie se encontraba preparado para nuevos lineamientos educativos debido a la normalización de estándares generales de los diversos sectores.

Debido a los diversos cambios en el contexto 2020-2022, el sector educativo fue uno de los más afectados, y según Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (2020) en su informe CEPAL, el contexto de pandemia provocó una crisis educativa en 192 países, lo cual afectando a más de 1200 millones de alumnos, en el informe la UNESCO encuentra que la mayoría de los sistemas educativos se impulsaron en buscar soluciones dirigidos hacia el aprendizaje a distancia, por medio del apoyo y movilización del personal y de las diversas comunidades educativas; con la búsqueda del bienestar integral de los estudiantes, las instituciones realizaron y diseñaron aulas virtuales. Siendo una alternativa y solución ante la incertidumbre educativa, sin

embargo, en esta transición, se ha develado una brecha educativa a nivel docente, los cuales en su mayoría no se encontraron preparados para dichas circunstancias, ante la ausencia de capacitación en el uso de las TIC's.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2020); quien argumenta que en el entorno laboral puede surgir diversos temas de ansiedad, estrés y depresión, de los cuales se puede relacionar directamente con los riesgos psicosociales, afectando el equilibrio y salud mental del personal, asociado en los términos de la enfermedad profesional. Por ello los factores psicosociales en los docentes se encuentran afectando la estabilidad y equilibrio mental, adicionalmente influye en su desempeño en las diversas clases y/o asesorías que pueden tener con sus alumnos.

El contexto y las nuevas medidas presentes dentro del entorno educativo, hacia los docentes genera una serie de cambios en los diversos factores psicosociales, asociándose ante un nuevo ambiente laboral, la reorganización de la gestión de su tiempo, adquisición de nuevos recursos académicos y el nivel de actividades, además de las inseguridades docentes ante la educación híbrida. También se puede influir por medio de diversos factores como la salud, economía, el contexto de pandemia por covid- 19 y factores varios (familia, hogar, necesidades básicas, cuidado sanitario, etc.). Dichos “factores psicosociales” afectan en el desempeño docente de sus actividades diarias (autocuidado, capacitación, sanidad, etc.), ante la carencia de herramientas que se utilizan en la enseñanza virtual. Además, el contexto se puede presentar como factor psicosocial presente y que puede afectar significativamente a los docentes.

Si dichos factores no son atendidos y abordados de manera asertiva, se pueden producir “riesgos”, los cuales generan situaciones que ponen en riesgo la salud mental de los docentes, actualmente los cambios de ambiente, carga laboral, horario, relación entre

compañeros y superiores, además de un contexto sanitario que afecta día a día, se pueden presentar mayores “riesgos psicosociales” en los docentes, tomando en cuenta el valor agregado de determinar su nivel de riesgo antes de que afecte en la enfermedad ocupacional.

### **1.1.1 Problema general**

Por medio del contexto educativo ante los cambios y como afecta a los docentes, surge la pregunta base de “¿De qué manera influyen los factores psicosociales en el desempeño laboral en docentes de instituciones públicas de lima?”, además de dicho contexto y de factores se presentan varias consultas en base a la pregunta general siendo estas sobre ¿Qué factor de riesgo psicosocial es predominante en los docentes? ¿Qué nivel de desempeño laboral presentan los docentes de instituciones educativas de lima?, ¿Qué factor psicosocial es el más predominante y afecta el desempeño laboral?, finalmente, según las variables sociodemográficas y la UGEL de procedencia, ¿Cuáles son los factores psicosociales más predominantes? y ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral docente?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de Lima

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Indicar el nivel de riesgo psicosocial por la cual pueden pasar los docentes de instituciones públicas de Lima

Describir el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de instituciones públicas de Lima

Identificar los niveles de los factores psicosociales de acuerdo a las características sociodemográficas de edad, sector de residencia y Ugel de procedencia.

Identificar el nivel desempeño laboral de acuerdo a las características sociodemográficas de edad, sector de residencia y Ugel de procedencia.

### **1.3 Justificación**

La presente investigación será de gran aporte, dado que se enfocará en un contexto actual en la cual los docentes tienen diversas percepciones sobre los factores psicosociales y como estos pueden influir hacia el desempeño laboral, el cual es muy importante analizar por el motivo de que en el ámbito educativo se están brindando diversas herramientas y tecnologías para fortalecer la educación virtual, sin embargo, no se está evaluando como el presente apoyo al mismo tiempo exige resultados, lo cual genera una presión que puede afectar el desempeño que ejercen como educadores.

Como aporte teórico, la investigación se realiza con el objetivo de implementar y ampliar los conceptos sobre “factores psicosociales” y “desempeño laboral” presentes en el contexto de pandemia, donde los resultados pueden sistematizarse en una propuesta de intervención a futuro.

Dentro del aporte práctico, la investigación se diseña porque según la problemática actual, existe la necesidad de determinar la “percepción” de los factores psicosociales, además darle valor agregado en la presentación futura de resultados hacia otros investigadores con la finalidad de aplicar en la población docente programas de intervención.

Es viable investigar dado que se tiene acceso a la muestra de docentes de diversas instituciones públicas de Lima y también se cuenta con recursos para el diseño-evaluación



de las variables, teniendo el uso de implementos tecnológicos e insumos, en base al tiempo el presente proyecto se propone en un tiempo máximo de 1 año desde la formulación de la problemática hasta los resultados de la fase aplicativa.

## **1.4 Viabilidad**

### **1.4.1. Limitaciones del estudio**

Se determinan factores externos que puedan influenciar y afectar la investigación, siendo estos: El estudio al aplicarse de manera virtual, no se podrá aplicar a detalle las técnicas de observación, sin embargo, por medio de las plataformas virtuales y seguimiento a las aplicaciones se puede determinar otras variables a analizar o de ser el caso, también tomar en cuenta la aplicación a nivel presencial por medio de los diversos cambios en la actualidad.

La población se tenga que cambiar, los docentes no quieran participar o no se pueda tener acceso a la población; la presente limitación en conjunto se puede presentar por el poco tiempo que pueden presentar los docentes para ser participantes del estudio, por ello mismo se debe realizar un mapeo de la población y muestra a investigar para tener fiabilidad de participación, además de tener un contacto inicial con los participantes.

Se puedan presentar diversos factores externos, como el tiempo de aplicación de los instrumentos, las jornadas laborales de los docentes, la ausencia de apoyo de la institución con respecto a la aplicación, los tiempos de espera en las aplicaciones, diversas fallas técnicas durante el análisis de datos, los cuales pueden influir en el desarrollo del proyecto de tesis.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, y Quintero (2013) basaron su estudio en búsqueda de una relación significativa hacia la presencia de factores de riesgo interno para luego asociarlos según niveles de cortisol presente en docentes universitarios. Cuyo objetivo fue explorar la agrupación de los factores de riesgo intralaboral y los niveles de cortisol de los profesores. Se presenta como tipo de estudio exploratorio correlacional. Dentro del cual la información sobre la muestra se obtuvo mediante 116 profesores. Como parte de los instrumentos se usó una “batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” y además un examen médico para determinar los niveles de cortisol, como conclusiones se descubrió que no presenta relación significativa hacia el grado de riesgo psicosocial y el porcentaje de cortisol en los docentes.

Jiménez, Caicedo, Joven y Pulido (2015) realizaron una investigación en base a los componentes de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en un grupo de trabajadores dedicados al entretenimiento infantil. Teniendo como objetivo del estudio calificar los niveles de riesgo psicosocial y el síndrome de desgaste en un grado ocupacional de una empresa de recreación y esparcimiento educativo infantil. Se determinó que su tipo de investigación es descriptivo, además se toma en cuenta de ser un estudio cualitativo-cuantitativo(mixto). La muestra no-probabilística fue conformada por 72 trabajadores pertenecientes al área funcional. Además, dentro de los materiales para recopilar datos se empleó el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B”, también el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral” y por último el “Cuestionario de evaluación del síndrome del quemado en el trabajo (CESQT)”, y entre las conclusiones más importantes se encontró que existen

los riesgos entre los trabajadores, teniendo alta probabilidad de presentar desgaste ocupacional.

García, Iglesias, Saleta y Romay (2016), realizaron un estudio sobre los riesgos psicosociales en los profesores del ámbito universitario. Del cual tuvieron como meta principal analizar los riesgos psicosociales de docentes universitarios para poder identificar posibles campos para la mejora. El modelo de investigación fue cuantitativo. Se determinó una muestra de 621 docentes, teniendo un muestreo no-probabilístico. Además, como instrumento de evaluación se utilizó el “Copenhagen Psychosocial Question” (CoPsoQ), como conclusiones más relevantes se obtuvo que existe un “perfil diferencial” que se une con las diferentes percepciones del riesgo psicosocial, dentro del cual los docentes perciben poco apoyo social, afectando en su estima; por lo que debe realizarse mayores intervenciones para mejorar la autorregulación individual.

Hurtado (2017), realizó un estudio que midió el grado de manifestación hacia los factores de riesgo psicosocial como influencia en la salud mental en docentes universitarios de la facultad de enfermería. Teniendo como finalidad medir la conexión que tienen los diversos niveles percibidos de manifestación hacia los factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en docentes universitarios. Presentando un estudio descriptivo, transversal. Teniendo una muestra compuesta por 263 docentes, utilizando el muestreo no-probabilístico. Como instrumento de medición se utilizó: “Cuestionario de Goldberg” (GHQ-12) y “Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch” (CSMP), y también se empleó el “Cuestionario de Bienestar Docente Universitario” (CuBIDU), para finalizar se obtuvo como conclusión relevante se determinó la prevalencia hacia los niveles de riesgo psicosocial perturbador en el bienestar de los docentes, encontrándose así un nivel alto de malestar psicológico en los docentes.

Alvites (2019), realizó una investigación asociando el estrés presente en los docentes y los factores psicosociales presente en educadores de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Teniendo una meta principal de evaluar los niveles de estrés de docentes y sus respectivas causas psicosociales presente en educadores de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Siendo el tipo de investigación aplicada, además de tener un diseño no-experimental, tipo correlacional y transversal, de enfoque cuantitativo. Teniendo una muestra basada en 81 docentes de diversos países asociados a los niveles de enseñanza básica y superior, siendo un muestreo no-probabilístico, de tipo intencional. Dentro de los instrumentos para recolectar los datos se empleó la “Escala Docente” y el “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico”, y entre las conclusiones más importantes se encontró que se presenta una relación positiva entre el estrés docente y los factores psicosociales presente en docentes, encontrándose una vinculación con la depresión y ansiedad; por lo que influye en conductas de ausentismo del personal a sus labores.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Pérez (2017), realizó una apreciación sobre los factores de riesgo psicosocial y el estrés ocupacional presente en educadores universitarios de dos facultades de una universidad privada. Cuyo objetivo fue determinar la relación que presenta los factores de riesgo psicosocial y el estrés ocupacional existente en educadores de las escuelas de ingeniería y arquitectura. El tipo de investigación es teórico y de diseño correlacional y de corte transversal. Dentro de la cual se realizó un muestreo estratificado donde se obtuvo una muestra de 49 docentes. Para medir los niveles se utilizó como instrumento el “Cuestionario Psicosocial de Copenhague” (ISTAS 21) y el “Cuestionario de Estrés laboral”, por último, se encontró como conclusión que los riesgos psicosociales y el estrés laboral se relacionan afectando en cierto grado la salud laboral de los docentes.

Choy (2017), efectuó una investigación sobre burnout y desempeño laboral hacia docentes universitarios. Dentro del cual tenía como objetivo principal establecer una relación significativa de la presencia de burnout y como afecta en el desempeño laboral de docentes universitarios. Teniendo como diseño de estudio no-experimental cuantitativo, de tipo correlacional. La muestra se determinó mediante el muestreo no-probabilístico, dentro de la cual fue de 53 docentes. Se utilizó como instrumentos de evaluación el “Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado-(CBP-R)” y una “Encuesta Referencial Docente” de desempeño laboral. Para finalizar la conclusión más relevante que tuvo el estudio se asocia a que existe coherencia entre el burnout y el desempeño laboral, presentándose de manera no-lineal, argumentando que existen factores intervinientes en la relación de las dos variables.

Michuy (2018), realizó una investigación para evaluar la prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes. Teniendo como meta principal “determinar la prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de una institución educativa de nivel secundario en Iquitos”. Presentando un tipo de estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, además presentó un diseño no-experimental. Su muestra se conformó por 50 docentes de la institución educativa del nivel secundario en la ciudad de Iquitos, por medio de un muestreo censal. Como instrumento de evaluación se utilizó el cuestionario “SUSESO-ISTAS 21”, como resultados se pudo obtener que la prevalencia de riesgos a niveles altos promedian en un 48% en la dimensión psicológica, un 44% con respecto al trabajo activo y desarrollo de habilidades, adicionalmente el sexo masculino es más propenso a presentar riesgos psicosociales; finalmente, el autor concluye que se presenta una “prevalencia de riesgo psicosocial a nivel alto en los docentes de nivel secundario”.

Sánchez (2019), realizó una investigación sobre “factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018”. Teniendo como

meta principal, analizar la conexión de los factores psicosociales y el desempeño laboral presente en profesores. Teniendo como tipo de investigación no-experimental, transeccional, transversal y siendo cuantitativa. Como parte de su muestra, se determinó en base al muestreo no-probabilístico presentando un total de 168 docentes pertenecientes a instituciones educativas nacionales que pertenecen a la red UGEL 04. Como instrumentos hacia la recopilación de data se empleó “Cuestionario de Factores Psicosociales” y “Cuestionario de Desempeño Laboral”, finalmente, como conclusiones relevantes se encontró relación significativa hacia los factores psicosociales y el desempeño laboral de los profesores.

Rabanal-León, et al. (2021) realizaron un estudio para evaluar el estrés laboral y como afecta el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas. Teniendo como objetivo principal “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las Instituciones Educativas de Chepén-2018”. Se presenta como un tipo de estudio no experimental correlacional. Por medio de una muestra de 125 docentes de tres instituciones educativas de Chepén. Como parte de los instrumentos de aplicación uso el “Cuestionario para evaluar el estrés” y una “Ficha de evaluación del desempeño laboral”; finalmente, como resultados se determinó una relación inversa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral, concluyendo que el aumento del estrés es un síntoma de disminución del desempeño laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Psicología de la Salud Ocupacional**

Sauter, Hurrell, Roberts, Tetrick y Barling (1999) toman en cuenta el énfasis que se tienen en la prevención primaria y la organización del trabajo es importante, debido a que genera una diversidad de cambios como de influencia que afecta a la persona debido a diversas expresiones o factores, por lo que se toman en cuenta diversos mecanismos

para evitar consecuencias negativas que afectan en el trabajo, ya sea ansiedad, depresión, etc. Con la meta de que genere una conducta proactiva y un cuidado de la salud que busque prevenir los diversos riesgos laborales. Esta base del cuidado laboral genera el concepto de “Occupational Health Psychology” en EE.UU.

Gil-Monte (2012), menciona que la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) está dirigida hacia la producción, atención, desarrollo y valoración de las personas en el desarrollo de su actividad laboral, además del uso de las habilidades, capacidades y destrezas que puedan generar altos niveles de bienestar y satisfacción en el entorno laboral. Se toma en cuenta la importancia de la salud psicosocial que fomente cuidado a nivel de la salud mental de los trabajadores, considerando la participación, necesidades y ambiente de trabajo.

Fernández (2016) considera que la PSO es multidisciplinaria, tomando en cuenta diversos modelos explicativos de la salud ocupacional y busca contrarrestar la enfermedad para fomentar la protección. Además considera que se encuentran dos grupos críticos, siendo los profesionales docentes y de la salud los más afectados por los diversos riesgos que se puedan presentar.

Para Salanova (2009) la “Psicología de la Salud Ocupacional (PSO)” se presenta como disciplina que aplica aspectos de psicología como parte de mejora de calidad de vida dentro del entorno laboral, buscando promover seguridad, salud y bienestar del personal que la conforma.

Se añade que desde una perspectiva psicosocial basándose en cuatro principios:

El primero que la Psicología de la Salud Ocupacional se vale de aspectos cognitivos, afectivos, sociales, motivacionales y conductuales de los trabajadores; y el segundo es que se amplía mucho más que de los conceptos de gestión de recursos

humanos, incluyendo la vida privada y laboral de la persona; el tercer principio se asocia al estudio del comportamiento o la interacción desde diversos puntos de vista (interacción personal, clima organizacional, ambiente intrínseco y extrínseco de la organización). Finalmente, basándose en los estudios científicos presentados busca comprender los procesos psicológicos presentes para poder mejorar el bienestar y seguridad del personal. Por lo que la disciplina tiene una constante interacción entre la sociedad y la ciencia.

### **2.2.2. Factores Psicosociales**

Según Moreno (2012) una de las primeras referencias sobre “Factores Psicosociales” surge en el año 1984 con una de las publicaciones de la “Organización Internacional del Trabajo (OIT)” presentado:

“...los factores psicosociales se insisten en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad, además que representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que abarcan muchos aspectos...” (pp. 7)

Para la OIT (como se citó en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011) son mencionados como “condiciones” que pueden presentar las personas con respecto a su medio organizacional/laboral y social, siendo resultado de la gestión, factores internos o externos (factores ambientales, personales, organizacionales, etc.) que tienen un efecto en su bienestar, por ende, repercute en la salud del trabajador.

Para la Organización Internacional del Trabajo (como se citó en Hodgson y Soto, 2013) se menciona como “factor psicosocial” los diversos intercambios que puede tener las personas dentro de una organización; en base al contenido, gestión de actividades, condiciones ambientales que están relacionadas con las necesidades y demandas del trabajador. Dentro de los cuales pueden ser de manera positiva o negativa para el personal,



en el caso de presentarse de manera negativa, se le conoce como “estresores” por el hecho de generar diversos cambios a nivel psicológico, social y físico.

También se determinaron los factores psicosociales dentro del entorno educativo, siendo el rol académico y desarrollo de las labores uno de los ejes principales, además de las diversas condiciones en el lugar de trabajo, la presión laboral, las exigencias y el intercambio social.

Moreno (2012), también menciona que se debe diferenciar entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo; dado que el primer concepto alude a una definición descriptiva al conceptualizar la estructura organizacional, asociando las condiciones laborales y la cultura corporativa dentro de un clima laboral, estilos de liderazgo o el área de trabajo; siendo causantes positivos o negativos; el segundo concepto alude hacia las organizaciones que generen condiciones negativas, creando efectos nocivos que afectan la salud integral de los colaboradores.

#### **2.2.2.1. Teoría de Demandas y Recursos Laborales**

Según Bakker y Demerouti (como se citó en Arraigada y Pujol, 2016), “La Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL)” fue diseñado para estudiar un balance del personal ante los requerimientos del puesto, la organización y los elementos que contiene esta, además, puede evaluar el efecto que genere balance o desbalance, siendo este positivo o negativo que puede generar en el empleado.

Bakker y Demerouti (2013) mencionan que el modelo DRL se utiliza para medir el grado de agotamiento que tienen las personas en base a la conexión con el trabajo, además se utiliza para predecir las consecuencias de las experiencias presentes, siendo flexible en su aplicación asociado en dos niveles: nivel demanda y nivel recursos, los dos niveles están incluidos en el entorno laboral.

### **2.2.2.2. Factores Psicosociales que intervienen y afectan la productividad de un equipo de trabajo**

Según Gladstein (como se citó en Mena, 2012) se menciona que las diversas funciones dentro del entorno laboral requieren mayor desempeño de diversos roles y un mayor trabajo en equipo que presente dicho entorno. Encontrándose así el análisis de diversos factores que tienen como resultado la eficacia de los equipos de trabajo y su respectivo grado de satisfacción, teniendo como base tradicional de “entrada-procesos-resolución” siendo esta la base

Determinando dos niveles de integración en el rendimiento grupal, siendo el primero caracterizado por un “micro-contexto” el cual se organiza por medio de la retroalimentación, el liderazgo y la recompensa en el equipo de trabajo, y el segundo en un “macro-contexto” que incluye la cultura organizacional.

Además, luego de análisis de los diversos procesos sociales se analizaron variables independientes que afectan la productividad, siendo estos: confianza, conducta de respaldo, seguridad psicológica, tono afectivo del grupo e identidad con el grupo. (Mendoza y Rositas, 2013).

### **2.2.2.3. Riesgo Psicosocial**

La OIT menciona que los factores de riesgo psicosociales se basan en diversas interrelaciones dentro del ambiente laboral, las circunstancias de las organizaciones y las capacidades, necesidades de trabajador, asociándolo a diversas condiciones personales que son externas al entorno laboral; mayormente el mayor factor de riesgo es conocido como “estrés” el cual se representa como una respuesta ante diferentes exigencias y tensiones en el entorno laboral siendo inadecuadas en el entorno.

Según Moncada, Moreno, Llorens, et al (como se citó en Michuy, 2018) conceptúan los “riesgos psicosociales laborales” como condiciones dentro del clima laboral que son parte del sistema de organización de las labores, siendo de manera negativa y que puede perjudicar al personal en su salud física, social como psicológica.

#### **2.2.2.4. Modelos de Riesgo Psicosocial**

##### **- Modelo Demanda/Control/Apoyo Social (DCAS)**

Está asociado en dos niveles, siendo el primero el nivel “demanda”, incluye las exigencias psicológicas que el medio brinda a las personas que laboran, asociado a los tiempos de realización de una tarea determinada y la presión de las actividades; el segundo nivel es el “control”, asociado a la toma de decisiones que pueda presentar el trabajador a favor de sus actividades.

Un ejemplo adecuado del presente modelo es “alta demanda con un alto grado de control” lo cual puede generar una adecuada toma de decisiones, aprendizaje y un grado alto de satisfacción laboral; por otro lado “una alta demanda con un bajo grado de control” es la peor situación que puede presentar el trabajador que podría detonar en enfermedades físicas o mentales.

##### **- Modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)**

El modelo DER tiene su foco de atención en la reciprocidad del posible intercambio dentro de las actividades laborales, asociado al reconocimiento que se recibe por las actividades realizadas, viniendo de pares o de los superiores, buscando medir las actividades laborales según las metas cumplidas

#### **2.2.3. Desempeño Laboral**

Méndez (como se citó en Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) menciona los diversos cambios del término desempeño laboral, el cual en la actualidad se considera

como una “herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva”, asociado al nivel de eficiencia para buscar la seguridad y considerando los estándares de la organización.

El desempeño laboral para Robbins y Judge (2013) es definido como una serie de procesos que aborda la calidad del personal y como su desenvolvimiento genera éxito en los objetivos de la empresa, considerando factores y eventos laborales como estímulos para una respuesta emocional acertada.

Chiavenato (como se citó en Choy, 2017) describe al desempeño como un conjunto de actitudes y conductas de las personas, las cuales están en la “compañía”, asociándose ellas en la búsqueda de diversas metas que están fijadas en el entorno laboral. Es por ello que en base a los comportamientos individuales para lograr los resultados que se desea conseguir. Además, Chiavenato (2009) considera que se deben tomar dos factores en el desarrollo de un buen desempeño, siendo los factores actitudinales y los factores operativos el cual toma valor dentro del comportamiento organizacional.

Ross (como se citó en León, 2017) toma en cuenta al desempeño como componente primordial dentro de la formación de grupos de trabajo que prosperan y tienen buenos resultados con respecto a la labor que desempeñan; por lo que el desempeño se puede asociar con un puesto, dentro del valor de las recompensas, variando hacia los diversos factores que pueden tener influencia en el.

### **2.2.3.1. Teoría General del Desempeño Laboral**

Campbell (1990), plantea un modelo de naturaleza multifacética, considerando al desempeño laboral como “un conjunto de componentes” que incluye factores personales y laborales del trabajador, demostrando el “verdadero desempeño laboral y su impacto en el desarrollo laboral” de la persona. El modelo de Campbell argumenta que el personal

puede presentar alto o bajo desempeño, por consiguiente los determinantes de los niveles se encuentran relacionados a la personalidad, interés e inteligencia de los trabajadores.

De ello se presentan tres factores determinantes:

- Conocimiento Declarativo: referente al ejercicio de las tareas y lo que se requiere en la actividad, asociado al esfuerzo que realiza el trabajador en tareas específicas por medio de su comportamiento.
- Conocimiento Procedimental y Habilidades: asociado al aporte del trabajador en el equipo de trabajo
- Motivación: repercute en la responsabilidad del trabajador, así como sus cambios dentro de la organización.

Para medir el desempeño, Campbell planteó tres aspectos a medir: 1) medición objetiva: por medio de la medición objetiva en base a resultados que se pueden cuantificar, 2) medición de juicio: regulado por la interpretación de la efectividad de la conducta del trabajador en su entorno laboral y 3) medición del personal: por medio del historial del personal y su desempeño en la organización.

A nivel psicológico, Campbell también plantea tres consideraciones esenciales a tomar en cuenta sobre el desempeño laboral:

- El desempeño laboral considera las diversas acciones o comportamientos que considera el entorno laboral, de ello determina su valor e importancia.
- El colaborador según sus habilidades es evaluado por medio del aporte que brindará, pero también se toma en cuenta los objetivos organizacionales.
- El desempeño laboral es “conductual episódico, evolutivo y multidimensional” el cual afecta a los resultados de la actividad laboral.

Finalmente, Campbell (2015) en su actualización de la teoría sobre el desempeño laboral, considera ocho factores importantes que abordan el desempeño laboral:

- a) Rendimiento técnico: asociado a las habilidades interpersonales que tiene la persona y representa la facultad para el desempeño en un puesto o una tarea.
- b) Comunicación: por medio de la transmisión de la información de ideas en el entorno laboral.
- c) Iniciativa, persistencia y esfuerzo
- d) Comportamiento de trabajo contraproducente: acciones que afecten negativamente en los objetivos laborales
- e) Liderazgo: calidad y manejo de grupos por medio de las habilidades interpersonales.
- f) Desempeño gerencial jerárquico: acciones que son orientadas hacia los objetivos de una organización.
- g) Rendimiento de liderazgo entre compañeros: generado por la interacción entre los integrantes de un equipo de trabajo.
- h) Desempeño de la gestión de compañeros: asociado a las funciones administrativas como parte de la resolución de conflictos.

### **2.2.3.2. Evaluación del Desempeño Laboral**

Por medio de la medición del desempeño se puede analizar diversos factores presentes en el trabajador como el trabajo en equipo, puntualidad, comunicación, productividad; siendo estas características que se asocian en el rendimiento y los objetivos que tiene la organización. Por lo que se debe tomar primordial atención en la medición del grado de desempeño, determinando metas y plazos, mejorando así las capacidades del personal en diversas capacitaciones, como parte del apoyo personal y hacia la empresa. (Pozo, 2015)

Chiavenato (como se citó en Pozo, 2015) menciona que el interés de la persona no se presenta en el desempeño general, sino, en el desempeño específico, el cual varía según la persona, el cargo, etc., dentro de la cual se pueden presentar diversos factores que pueden influir.

Gómez (como se citó en Chambergo y Hernández, 2020) considera que realizar una evaluación del desempeño es importante debido a que puede identificar las dificultades del personal así como las fortalezas, que pueden a largo plazo generar estrategias y planes de mejora; además se pueden establecer diversos objetivos a cumplir por los trabajadores; adicionalmente se puede analizar causas de una baja productividad o rendimiento laboral (ya sea por ausencia de habilidades o búsqueda de fortalecimiento); finalmente una evaluación del desempeño puede generar una retroalimentación laboral acerca de las actividades que realizan los trabajadores.

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Los factores psicosociales influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Estudio

El tipo de investigación es básico por motivo de “aumentar el conocimiento existente sobre el tema”, Salinas (como se citó en Arias,2020 p. 43) menciona que la investigación básica es aquella que “no resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, por lo que sirven de base teórica para otros tipos de investigación” (p. 43), por lo que por medio de las bases teóricas, como de los antecedentes se busca ampliar los conocimientos sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral en docentes pertenecientes a instituciones públicas de Lima. Además, siendo de tipo exploratorio, en la cual Cortes e Iglesias (como se citó en Arias, 2020) mencionan que es un “alcance” que se da cuando se presenta un tema poco abordado, el cual la presente investigación se sustenta por el contexto de la Pandemia y la virtualidad de los docentes, en la cual los factores psicosociales y el desempeño laboral en docentes no es estudiado actualmente.

El diseño de investigación es de tipo No experimental, definido como un estudio que “se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 152) , se basa en tomar como base la observación de los diversos fenómenos que se dan en un contexto natural para posteriormente realizar un análisis. (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2014)

El nivel de estudio es de tipo correlacional y según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se menciona al diseño correlacional como “el análisis de la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 148), por lo que se busca analizar dos conceptos o más los cuales pueden ser positivas o negativas. Adicionalmente la investigación correlacional presenta un valor de tipo explicativo, el cual se basa en indicadores iniciales o descriptivos generales de cada variable.



El enfoque de investigación es cuantitativo, el cual se define como un “conjunto de procesos organizados de manera secuencial” con el objetivo de comprobar hipótesis planteadas por una problemática o fenómeno a estudiar , las cuales tienen una secuencia obligatoria que busca valorar magnitudes u ocurrencia de diversos “fenómenos y probar hipótesis” (p. 6)

Pimienta y De la Orden (2017) señalan que la metodología cuantitativa se basa en el “análisis e interpretación de datos, números, indicadores y estadísticas” el cual la meta principal de la metodología es de interpretar la realidad problemática por medio de instrumentos objetivos y medibles. Adicionalmente la estrategia de investigación que se tomara es de tipo No-Experimental, asociado en el análisis e identificación de causas y consecuencias posibles del fenómeno.

**Unidad de análisis:** Docentes de educación básica (inicial, primaria y secundaria) que pertenezcan a instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana

### 3.2. Población

Según el Ministerio de Educación e Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), en el censo escolar del año 2015 se determinó la presencia de 523 mil 304 docentes en el país, en la cual el 67,1% está en el sector público y el 32,9% en el sector privado.

En el año 2019, INEI dio a conocer en la encuesta nacional de hogares que existen alrededor de 600 mil maestros en las diferentes modalidades y niveles educativos, dentro de los cuales el 89,9% pertenecen a la educación básica regular. Lima concentra la mayor cantidad de educadores a nivel nacional, teniendo un número de 152 mil 819 maestros, los cuales 65 mil 156 trabajan en el sector público de los cuales el 63% son mujeres y el 37% son varones.

Como parte del estudio se determinarán criterios de inclusión y exclusión siendo estos:

i. Criterios de Inclusión

- Profesores de instituciones públicas de Lima
- Docentes que hayan enseñado durante la Pandemia virtualmente
- Docentes de 25 a 55 años
- Experiencia profesional de 1 año en adelante
- Capacitaciones en herramientas virtuales

ii. Criterios de Exclusión

- Docentes de instituciones privadas de lima
- Docentes que recién se reintegren a sus actividades
- Edad menor a 25 años o mayor de 55 años
- Experiencia menor a 1 año
- No haber recibido capacitaciones en herramientas virtuales

### 3.3. Muestra

Debido a los criterios mencionados se realizará un muestreo de tipo “No probabilístico” intencionado por el investigador, con una muestra de 500 docentes.

### 3.4. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**  
*Definición y Operacionalización de la Variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Factores Psicosociales	Según Kristensen, Moncada y Llorens (2004) los factores psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo” asociado a la organización, que pueden afectar en el nivel de salud, demostrado a través del estrés. El nivel de riesgo se determinará según el grado de exposición, la organización del trabajo y como se origina un problema que afecta a nivel psicológico y físico al personal.	Los factores psicosociales son las diversas interacciones de las condiciones organizacionales y las capacidades del colaborador, las cuales pueden ser influidas por medio de las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de actividades, el apoyo social, el estima y doble presencia, así como la inseguridad de los trabajadores en el entorno laboral.	Exigencias Psicológicas  Trabajo Activo y Desarrollo de Actividades  Inseguridad  Apoyo social y calidad de liderazgo  Doble Presencia  Estima	Exigencias Cognitivas, Exigencias sensoriales, Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones. Influencia, Control sobre el tiempo de trabajo, Posibilidades de desarrollo en el trabajo, Sentido del Trabajo, Integración en la empresa. Miedo, Carencia de control, Estrés, Ambiente laboral, Comunicación. Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Calidad de la relación con superiores, Calidad de la relación con compañeros de trabajo. Preocupación por las tareas domésticas. Compromiso, Trabajo realizado.	Escala Ordinal
Desempeño Laboral	Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como diversos “comportamientos” que están presentes en el personal, los cuales ayudan en la mejora de logros de la empresa, asociado a la eficacia del personal.	El desempeño laboral es el nivel de competencia que puede presentar un trabajador en su entorno, lo cual se verifica mediante su motivación en sus actividades, la responsabilidad, el liderazgo y trabajo en equipo, adicionalmente el desarrollo personal en su formación profesional.	<b>Factores Actitudinales</b> Motivación  Responsabilidad  <b>Factores Operativos</b> Liderazgo y trabajo en equipo  Formación y desarrollo personal	Aspiraciones personales, Ambiente laboral, Seguridad, Compromiso. Comportamiento ético, Transparencia, Respeto, Honestidad. Trabajo en equipo, Organización, Gestión, Poder de palabra, Nivel de cooperación, Resultados. Estándares de aprendizaje, Capacitación, Compromiso, Identidad Personal, Identidad Laboral.	Escala Ordinal

### 3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.5.1 Técnica

- Cuestionario: Según Chasteauneuf (como se citó en Hernández-Sampieri, et al. (2014) define al cuestionario como un “conjunto de preguntas” que puede medir una o muchas variables. (p. 217).
- Observación: La observación según Ñaupás, et al. (2018) es el proceso de “conocimiento de la realidad, mediante un contacto directo con el participante a través de los sentidos, por lo que es importante utilizar la curiosidad y atención; además se menciona como el “registro sistemático” de datos e información de lo observado en la entrevista (p. 281).

#### 3.5.2 Instrumentos

##### 3.5.2.1 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales:

Cuestionario que mide los riesgos laborales de naturaleza psicosocial, buscando identificar los riesgos desde un menor nivel de complejidad, instrumento de 38 ítems de tipo Likert que presenta 6 dimensiones (Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia, Estima). Por medio de la validez de constructo y confiabilidad se obtuvo un valor del coeficiente de correlación alfa de 0.836, siendo válido y confiable para su aplicación.

- Baremos de Aplicación: basado según niveles de exposición a los riesgos.

**Tabla 2.**  
*Baremos del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales*

Niveles	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Inseguridad	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Doble Presencia	Estima
Exposición Psicosocial Favorable	0-7	40-26	0-1	40-29	0-3	16-13
Exposición Psicosocial Intermedia	8-10	25-21	2-5	28-24	4-6	12-11
Exposición Psicosocial Desfavorable	11-24	20-0	6-20	23-0	7-16	10-0

*Nota.* Baremos del Cuestionario de Riesgos Psicosociales

### 3.5.2.2 Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral:

Cuestionario que mide el desempeño de la persona en un cargo determinado, el cual se determina por medio de rangos específicos, instrumento que consta de 28 ítems de tipo Likert, teniendo dos dimensiones (Factores Actitudinales y Factores Operativos). Como parte del proceso de coeficiente de correlación alfa se presentó un valor de 0.928 y una validez de constructo de 0.96, siendo el instrumento válido y confiable para su aplicación. Cuestionario adaptado por Chambergo y Hernández en el año 2019.

- Baremos de Aplicación: basado según niveles de desempeño laboral.

**Tabla 3.**  
*Baremos del Cuestionario De Percepción del Desempeño Laboral*

Niveles	Puntaje Total	Factores Actitudinales	Factores Operativos
Desempeño Alto	57-84	31-45	27-39
Desempeño Medio	29-56	16-30	14-26
Desempeño Bajo	0-28	0-15	0-13

*Nota.* Baremos del Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral

### 3.6 Procesamiento y Análisis de Datos

En primer lugar, se realizó un estudio piloto para adaptar las pruebas de “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales” y del “Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral” contando con una muestra de cincuenta participantes que cumplan las características de ser trabajador y que en la actualidad este ejerciendo labores. La cual se evaluó de manera virtual por medio de un cuestionario de Microsoft Forms. En base a ello se determinó la validación del instrumento por medio de la confiabilidad y la validez de constructo, mediante el programa SPSS 27.

Luego de ello el proyecto se envió al Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI-Científica) para su revisión, corrección y posterior admisión de aplicación hacia la muestra determinada, para posteriormente contactar a los representantes del sector educativo para obtener la muestra por ugeles, evaluando a la muestra de 500 participantes, al completar la encuesta en su 100%, se procedió en un análisis por medio de una base de datos del programa Microsoft Excel con la meta de filtrar y depurar datos, para posteriormente realizar un análisis por medio del programa SPSS 27, tomando en cuenta el análisis de descriptivos generales por medio de los baremos de aplicación de los instrumentos, prueba de normalidad y para finalizar el análisis de correlaciones por medio de la regresión lineal, finalmente por medio de los datos descriptivos se brindará una perspectiva sobre los niveles de riesgo psicosocial y desempeño laboral que tienen los docentes. Considerando que luego de las tablas estadísticas se evaluó la interpretación científica para la corroborar los objetivos.

### 3.7 Aspectos Éticos

Según el Código de Ética en la Investigación de la Universidad Científica del Sur (2017) propone los lineamientos base para el incentivo de una buena práctica en la elaboración de investigaciones científicas, las cuales son “pilares” fundamentales para actuar con precisión, cuidado y exactitud, en base a ello se determina los principios que fundamentan el presente proyecto de tesis:

La autonomía, el cual está basado hacia el respeto a los participantes de ser integrantes de la investigación de forma voluntaria e informada en base al consentimiento informado, basándose en la confidencialidad y beneficencia de los participantes.

La honestidad, el estudio respeta la auditoria de los investigadores, empresas, organizaciones, entre otros, por ello se les referencia en todo el proceso, dándole el crédito a los autores intelectuales.

La difusión del conocimiento, teniendo como meta la publicación de resultados en revistas científicas y repositorios, para que esté al alcance de otros investigadores para futuros proyectos o como parte de una nueva propuesta.

Libertad de investigación, el presente proyecto no debe ser sesgado por motivaciones ajenas al ámbito académico profesional, sino que debe tener fidelidad en los datos e información como parte de la metodología científica

Responsabilidad: las decisiones tomadas deben ser con suma prudencia y responsabilidad en todo el proceso de elaboración y aplicación del proyecto, evitando así sesgos o dañar la integridad de los participantes.

Revisión independiente: con la meta de verificar la calidad del estudio, se someterá a una revisión que mida la objetividad del trabajo y su aporte a la comunidad científica, así como la posterior publicación de los resultados explicados en la difusión del conocimiento.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Descripción de la Muestra

**Tabla 4.**

*Distribución de Datos Sociodemográficos*

Datos Sociodemográficos	<i>f</i>	%
	500	100
<b>Sexo de los evaluados</b>		
Femenino	458	91.6%
Masculino	42	8.4%
<b>Edades de los evaluados</b>		
De 25 a 32 años	31	6.2%
De 33 a 39 años	56	11.2%
De 40 a 47 años	201	40.2%
De 48 a 55 años	212	42.4%
<b>Sector de Residencia</b>		
Lima Norte	58	11.6%
Lima Sur	142	28.4%
Lima Este	95	19.0%
Lima Oeste	114	22.8%
Lima Centro	91	18.2%
<b>UGEL de procedencia</b>		
UGEL 1	38	7.6%
UGEL 2	210	42.0%
UGEL 3	99	19.8%
UGEL 4	14	2.8%
UGEL 5	44	8.8%
UGEL 7	95	19.8%
<b>Nivel de enseñanza</b>		
Inicial	162	32.4%
Primaria	228	45.6%
Secundaria	101	20.2%
Básica Especial	9	1.8%

*Nota.* Distribución de los datos según variables sociodemográficas, *f*: frecuencia

Con respecto a los datos sociodemográficos de los evaluados, se estimó un total de 500 docentes participantes, dentro del cual el mayor porcentaje de los docentes son del sexo femenino. Asociado a los rangos de edades de los evaluados, la mayoría de los evaluados se encuentran en el rango de 48 a 55 años (42.4%), seguido por un rango de 40 a 47 años (40.2%), además el 11.2% se encuentra en el rango de 33 a 39 años y finalmente el 6.2% están en el rango de edad de 25 a 32 años.



Referido al distrito de procedencia de los evaluados, la mayoría de las docentes residen en el sector de Lima Sur (28.4%), seguido por Lima Oeste (22.8%), Lima Este (19%), luego por Lima Centro (18.2%) y finalmente por Lima Norte (11.6%). Con respecto a la UGEL de procedencia de la institución educativa, se determinó que la mayoría de las docentes provienen de la UGEL 02 (42%), luego el 19.8% se encuentran la UGEL 07 y UGEL 03; además el 8.8% se encuentra en la UGEL 05, seguido por un 7.6% provenientes de la UGEL 01 y finalmente el 2.8% provienen de la UGEL 04. Finalmente asociado al nivel educativo de enseñanza de los docentes, la mayoría se encuentra en la enseñanza del nivel primario (45.6%), seguido por el nivel inicial (32.4%), luego del nivel secundario (20.2%) y finalmente por el nivel básico especial (1.8%).

#### 4.2 Presentación de resultados

##### Objetivo General

**Tabla 5.**

*Análisis de Coeficiente de Regresión Lineal*

R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0,837	0,701	0,698	6,123

*Nota.* Regresión Lineal de Variables, R: coeficiente de regresión

**Tabla 6.**

*Análisis de Contraste de ANOVA*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	sig.
Regresión	43,392,159	6	7,232,026	192,926	,000
Residuo	18,480,649	493	37,486		
Total	61,872,808	499			

*Nota.* Análisis de ANOVA, sig.: Nivel de significancia

**Tabla 7.**  
*Análisis de Coeficientes*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Exigencias Psicológicas	-,522	,122	-,163	-4,275	,000
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	,388	,066	,187	5,906	,000
Inseguridad	,699	,109	,237	6,387	,000
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	,581	,124	,275	4,676	,000
Doble Presencia	-1,092	,117	-,274	-9,370	,000
Estima	1,480	,147	,365	10,075	,000

*Nota.* Análisis de Coeficientes, sig.: Nivel de significancia

Para analizar el objetivo principal se realizó el análisis de regresión lineal para determinar la correlación entre las variables, así como el tamaño de efecto entre la relación respectiva. Según el análisis el valor del coeficiente R ( $R=0.837$ ) se presenta en un valor alto y significativo, lo cual indica que los factores psicosociales y el desempeño laboral presentan una relación significativa. Además el valor de  $R^2$  ( $R^2=0.701$ ) con respecto al tamaño de efecto e impacto de la correlación se puede explicar en un 70%, lo cual explica el modelo a un 70% sobre la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral.

El análisis de correlación de Anova el valor de la sig. ( $p<0.05$ ) se corrobora la influencia de las variables, lo cual también se explica en el análisis de los coeficientes.

### Objetivos Específicos

a) Niveles de “Riesgo” Psicosocial

**Tabla 8.**

*Estadístico de Frecuencia de Riesgo Psicosocial*

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Inseguridad	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Doble Presencial	Estima
Media	13.10	26.86	6.26	26.96	8.20	7.86
Mediana	12.00	27.00	6.00	28.00	8.00	8.00
Moda	12	20	4	29	7	8
Desv. Desviación	3.482	5.360	3.777	5.276	2.796	2.749
Varianza	12.122	28.727	14.267	27.832	7.817	7.557

*Nota.* Estadístico de frecuencia de Riesgo Psicosocial

Por medio de los estadísticos de frecuencia, en contraste con los baremos del instrumento se presenta los resultados iniciales según las dimensiones del riesgo psicosocial.

**Tabla 9.**

*Análisis de Niveles de Riesgo Psicosocial*

Dimensión	<i>f</i>	%
<b>Exigencias Psicológicas</b>		
Exposición Favorable	16	3.2%
Exposición Intermedia	80	16%
Exposición Desfavorable	404	80.8%
<b>Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo</b>		
Exposición Desfavorable	89	17.8%
Exposición Intermedia	119	23.8%
Exposición Favorable	292	58.4%
<b>Inseguridad</b>		
Exposición Favorable	30	6%
Exposición Intermedia	212	42.4%
Exposición Desfavorable	258	51.6%
<b>Apoyo Social y Calidad de Liderazgo</b>		
Exposición Desfavorable	91	18.2%
Exposición Intermedia	196	39.2%
Exposición Favorable	213	42.6%
<b>Doble Presencia</b>		
Exposición Intermedia	151	30.2%
Exposición Desfavorable	349	69.8%
<b>Estima</b>		
Exposición Desfavorable	417	83.4%
Exposición Intermedia	83	16.6%

*Nota.* Análisis de los niveles de Riesgo Psicosocial, *f*: frecuencia

Por medio del análisis de los niveles de factores psicosociales en docentes, se analizó por medio de los porcentajes de la escala de evaluación en la que se determinó:

En la dimensión de exigencias psicológicas, se encontró una exposición desfavorable a los riesgos psicosociales que están presentes en los docentes en un 80.8%, seguido por una exposición intermedia en un 16% y finalmente algunos docentes presentan una exposición favorable en un 3.2%. Lo que se interpreta es que los docentes encuentran mayores exigencias psicológicas respecto a los cambios y el proceso de adaptación que presentan entre el contexto híbrido, lo cual los afecta negativamente en sus actividades.

Con respecto a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, el 58.4% de los docentes evaluados presenta una exposición favorable, seguido por un 23.8% en una exposición intermedia y finalmente el 17.8% presenta una exposición desfavorable. Analizando los datos se puede considerar que las diversas actividades asignadas y la toma de decisiones en los docentes puede encontrarse favorable, en algunos dichas actividades pueden generar momentos de estrés y en pocos docentes pueden presentar niveles considerables de estrés.

Adicionalmente en la dimensión de inseguridad, el 51.6% de los docentes evaluados presentan una exposición desfavorable, seguido por un 42.4% de una exposición intermedia y finalmente el 6% presenta una exposición favorable. Lo cual se considera que los diversos estresores sobre la jornada laboral, como los cambios pueden generar inseguridades, reflejado en el porcentaje de docentes que presentan una exposición desfavorable, otros se encuentran en la transición entre los cambios y algunos se encuentran adaptados a los cambios.

Siguiendo con la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, la mayoría de los docentes evaluados se encuentran hacia una exposición favorable (42.6%), seguido por un 39.2% representado en una exposición intermedia y finalmente un 18.2% presenta una exposición desfavorable. Este resultado explica que los docentes presentan un apoyo

necesario en un momento idóneo, así como la búsqueda de motivación y crecimiento; sin embargo una proporción se encuentra en un nivel medio entre el apoyo recibido y la motivación necesaria de sus actividades.

Además, en la dimensión de doble presencia, en los docentes se presenta un 69.8% en una exposición desfavorable y seguido por un 30.2% de una exposición intermedia. Lo cual se asocia a que las actividades que presentan como parte de una “doble jornada” pueden afectar negativamente, debido a la alta carga laboral principal que presentan los docentes.

Finalmente, en la dimensión de estima, la mayoría de las docentes se encuentran en una exposición desfavorable a los riesgos psicosociales (83.4%) y el 16.6% se encuentran a una exposición intermedia. Lo cual indica que la compensación psicológica asociado al cuidado y de las compensaciones se encuentra desfavorable para los docentes, debido a las perspectivas de promoción y seguridad en sus actividades.

b) Niveles de Desempeño Laboral

**Tabla 10.**

*Estadístico de Frecuencia del Desempeño Laboral*

	Factores Actitudinales	Factores Operativos	Total Desempeño Laboral
Media	33.49	28.88	62.37
Mediana	32.00	28.00	61.00
Moda	29	24	54
Desv. Desviación	6.144	5.732	11.135
Varianza	37.749	32.860	123.994

*Nota.* Estadístico de frecuencia de Desempeño Laboral

Por medio de los estadísticos de frecuencia, en contraste con los baremos del instrumento se presenta los resultados iniciales según las dimensiones y el puntaje total del desempeño laboral.

**Tabla 11.**  
*Análisis de Niveles de Desempeño Laboral*

Dimensión	<i>f</i>	%
<b>Total Desempeño Laboral</b>		
Desempeño Promedio	189	37.8%
Desempeño Alto	311	62.2%
<b>Factores Actitudinales</b>		
Desempeño Promedio	165	33%
Desempeño Alto	335	67%
<b>Factores Operativos</b>		
Desempeño Promedio	196	39.2%
Desempeño Alto	304	60.8%

*Nota.* Análisis de los niveles de Desempeño Laboral, *f*: frecuencia

Respecto al desempeño laboral de los docentes, a nivel general se pudo determinar que el 62.2% de los evaluados presenta un desempeño laboral alto y el 37.8% presenta un desempeño laboral promedio. Referido a la dimensión de factores actitudinales, el 67% presenta un desempeño alto y el 33% presenta un desempeño promedio. Finalmente, asociado a los factores operativos, el 60.8% presenta un desempeño alto y el 39.2% presenta un desempeño promedio. Se puede tomar en cuenta que a pesar del contexto, los diversos cambios y los diversos factores de riesgo psicosocial que pueden presentarse; los docentes siguen presentando niveles altos y adecuados en su desempeño laboral.

c) Riesgo Psicosocial según UGEL

**Tabla 12.**  
*Análisis de Riesgo Psicosocial según UGEL de procedencia*

	Ugel 01	Ugel 02	Ugel 03	Ugel 04	Ugel 05	Ugel 07	TOTAL
	%	%	%	%	%	%	
<b>Exigencias Psicológicas</b>							
Exposición Favorable	0%	0%	1.4%	0%	0%	1.8%	100%
Exposición Intermedia	3.2%	7.6%	2.6%	0%	0%	2.6%	
Exposición Desfavorable	4.4%	34.4%	15.8%	2.8%	8.8%	14.6%	
<b>Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo</b>							
Exposición Desfavorable	0%	5.6%	1.8%	0%	0%	10.4%	100%
Exposición Intermedia	0%	11.2%	1.4%	2.8%	2.6%	5.8%	
Exposición Favorable	7.6%	25.2%	16.6%	0%	6.2%	2.8%	
<b>Inseguridad</b>							
Exposición Favorable	3.2%	0%	0%	2.8%	0.0%	0.0%	100%
Exposición Intermedia	4.4%	16.8%	5.8%	0.0%	3.2%	12.2%	
Exposición Desfavorable	0%	25.2%	14.0%	0.0%	5.6%	6.8%	

**Apoyo Social y Calidad de Liderazgo**

Exposición Desfavorable	0%	6.2%	3.2%	0.0%	5.6%	3.2%	
Exposición Intermedia	4.4%	21.4%	7%	2.8%	0%	3.6%	100%
Exposición Favorable	3.2%	14.4%	9.6%	0%	3.2%	12.2%	
<b>Doble Presencia</b>							
Exposición Intermedia	6.2%	10.8%	11.4%	0.0%	0%	1.8%	
Exposición Desfavorable	1.4%	31.2%	8.4%	2.8%	8.8%	17.2%	100%
<b>Estima</b>							
Exposición Intermedia	7.6%	28.2%	17%	2.8%	8.8%	19.0%	
Exposición Desfavorable	0%	13.8%	2.8%	0%	0%	0%	100%

*Nota.* Analisis de los niveles de riesgo psicosocial según Ugel, %: porcentaje

Referido al nivel de riesgo psicosocial según Ugel se pudo determinar lo siguiente:

En la dimensión de exigencias psicológicas, los porcentajes presentes en su mayoría presentan niveles desfavorables en las diversas ugeles.

En la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se presenta una exposición favorable en la mayoría de las ugeles, sin embargo, en la Ugel 07 se presenta una mayor presencia de una exposición desfavorable.

Con respecto a la dimensión de inseguridad, la predominancia de la exposición desfavorable está presente en la mayoría de las ugeles, sin embargo en la Ugel 07 se presenta una mayor exposición intermedia a los riesgos.

En la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo la mayoría de ugeles presenta niveles favorables, sin embargo en la Ugel 02, se presenta una exposición intermedia a los factores de riesgo.

Siguiendo con la dimensión de doble presencia la mayoría de las ugeles presentan una exposición intermedia, además considerar que la Ugel 07 y la Ugel 02 presentan en su mayoría una exposición desfavorable a los riesgos psicosociales.

Finalmente en la dimensión de estima la mayoría de ugeles presenta una exposición intermedia a los factores de riesgo psicosociales.

d) Desempeño Laboral según UGEL

**Tabla 13.**

*Análisis del Desempeño Laboral según UGEL de procedencia*

	Ugel 01	Ugel 02	Ugel 03	Ugel 04	Ugel 05	Ugel 07	TOTAL
	%	%	%	%	%	%	
<b>Factores Actitudinales</b>							
Factor Promedio	3%	18.6%	3.2%	0%	5.6%	2.6%	100%
Factor Alto	4.6%	23.4%	16.6%	2.8%	3.2%	16.4%	
<b>Factores Operativos</b>							
Factor Promedio	1.4%	14.6%	4%	0%	5.6%	13.6%	100%
Factor Alto	6.2%	27.4%	15.8%	2.8%	3.2%	5.4%	
<b>Total Desempeño Laboral</b>							
Desempeño Promedio	0%	14.6%	4%	0%	5.6%	13.6%	100%
Desempeño Alto	7.6%	27.4%	15.8%	2.8%	3.2%	5.4%	

*Nota.* Análisis de los niveles de desempeño laboral según Ugel, %: porcentaje

Con respecto a los niveles de percepción del desempeño laboral según ugeles, se obtuvo los siguientes resultados:

Referido al nivel de desempeño laboral, la mayoría de ugeles presentan un nivel de desempeño alto, considerando que la Ugel 05 y 07 presentan un nivel de desempeño promedio. Asociado a los factores actitudinales, la mayoría de ugeles se encuentran con factores altos y la Ugel 05 presenta factores promedios. Finalmente con respecto a los factores operativos, las ugeles educativas presentan en su mayoría factores altos, considerando a la Ugel 05 y 07 en factores promedios.

e) Riesgo Psicosocial según características sociodemográficas

Edad



**Tabla 14.**

*Análisis de Riesgo Psicosocial según edad de los evaluados*

	De 25 a 32 años	De 33 a 39 años	De 40 a 47 años	De 48 a 55 años	Total
	%	%	%	%	
<b>Exigencias Psicológicas</b>					
Exposición Favorable	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	100%
Exposición Intermedia	3.2%	5.2%	2.8%	4.8%	
Exposición Desfavorable	3.0%	6.0%	37.4%	34.4%	
<b>Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo</b>					
Exposición Desfavorable	0.0%	0.0%	13.2%	4.6%	100%
Exposición Intermedia	0.0%	2.8%	7.2%	13.8%	
Exposición Favorable	6.2%	8.4%	19.8%	24.0%	
<b>Inseguridad</b>					
Exposición Favorable	3.2%	0.0%	2.8%	0.0%	100%
Exposición Intermedia	3.0%	8.4%	17.4%	13.6%	
Exposición Desfavorable	0.0%	2.8%	20.0%	28.8%	
<b>Apoyo Social y Calidad de Liderazgo</b>					
Exposición Desfavorable	0.0%	0.2%	7.4%	10.6%	100%
Exposición Intermedia	3.0%	5.2%	12.6%	18.4%	
Exposición Favorable	3.2%	5.8%	20.2%	13.4%	
<b>Doble Presencia</b>					
Exposición Intermedia	6.2%	2.6%	3.2%	18.2%	100%
Exposición Desfavorable	0.0%	8.6%	37.0%	24.2%	
<b>Estima</b>					
Exposición Intermedia	6.2%	11.2%	31.6%	34.4%	100%
Exposición Desfavorable	0.0%	0.0%	8.6%	8.0%	

*Nota.* Análisis de los niveles de riesgo psicosocial según edad, %: porcentaje

En el rango de 25 a 32 años se presenta en su mayoría una exigencia psicológica intermedia (3.2%), un trabajo activo y posibilidades de desarrollo favorable (6.2%), así como niveles de inseguridad favorable (3.2%), además de un apoyo social y calidad de liderazgo favorable (3.2%), siendo la doble presencia en una exposición intermedia (6.2%) y finalmente la estima se encuentra en una exposición intermedia (6.2%). Dando a entender que el riesgo psicosocial puede presentarse en pocas proporciones.

En el rango de 33 a 39 años, en su mayoría presenta exigencias psicológicas desfavorables (6%), así como un trabajo activo y posibilidades de desarrollo favorable (8.4%), adicionalmente los niveles de inseguridad oscilan en una exposición intermedia (8.4%),

además el apoyo social y calidad de liderazgo se presenta favorable (5.8%), la doble presencia está en una exposición desfavorable (8.6%) y finalmente la estima se encuentra a una exposición intermedia (11.2%). En este rango de edad los riesgos psicosociales pueden aparecer por medio de exigencias psicológicas y doble presencia laboral, se debe considerar que el trabajo activo y posibilidades de desarrollo está en un nivel favorable para este rango de edad.

En el rango de 40 a 47 años las exigencias psicológicas se encuentran en su mayoría dirigida hacia una exposición desfavorable (37.4%) , el trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en una exposición favorable (19.8%), además los niveles de inseguridad en su mayoría se encuentra en un nivel desfavorable (20%), luego el apoyo social y calidad de liderazgo se presenta en una exposición favorable (20.2%), la doble presencia se presenta en su mayoría hacia una exposición desfavorable (37%) y finalmente la estima presenta una exposición intermedia (31.6%). Analizando se considera que las exigencias psicológicas, inseguridad y la doble presencia pueden ser predictores de riesgos psicosociales que puedan aparecer en los docentes.

Finalmente en el rango de edad de 48 a 55 años en su mayoría las exigencias psicológicas se presentan desfavorables (34.4%), el trabajo activo y posibilidades de desarrollo se presenta en un nivel favorable (24%), la exposición en la inseguridad en su mayoría se encuentra a un nivel desfavorable (28.8%), el apoyo social y calidad de liderazgo se expone a un nivel intermedio (18.4%), luego la doble presencia se expone a un nivel desfavorable (24.2%) y finalmente la estima se presenta en un nivel intermedio (34.4%). Analizando se considera que las exigencias psicológicas y la inseguridad pueden ser predictores de riesgos psicosociales que puedan aparecer en los docentes.

Sector de Residencia

**Tabla 15.**

*Análisis de Riesgo Psicosocial según sector de residencia de los evaluados*

	Lima Norte	Lima Sur	Lima Este	Lima Oeste	Lima Centro	Total
	%	%	%	%	%	
<b>Exigencias Psicológicas</b>						
Exposición Favorable	1.4%	1.8%	0%	0%	0%	
Exposición Intermedia	0%	5.8%	0%	4.8%	5.4%	100%
Exposición Desfavorable	10.2%	20.8%	19%	18%	12.8%	
<b>Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo</b>						
Exposición Desfavorable	2.8%	12.2%	0%	0%	2.8%	
Exposición Intermedia	5.0%	2.6%	10.2%	2.6%	3.4%	100%
Exposición Favorable	3.8%	13.6%	8.8%	20.2%	12%	
<b>Inseguridad</b>						
Exposición Favorable	2.8%	3.2%	0%	0%	0%	
Exposición Intermedia	2.4%	19.8%	6.2%	11.4%	2.6%	100%
Exposición Desfavorable	6.4%	5.4%	12.8%	11.4%	15.6%	
<b>Apoyo Social y Calidad de Liderazgo</b>						
Exposición Desfavorable	2.8%	1.8%	10.2%	0%	3.4%	
Exposición Intermedia	6.4%	8.0%	5.6%	10.8%	8.4%	100%
Exposición Favorable	2.4%	18.6%	3.2%	12.0%	6.4%	
<b>Doble Presencia</b>						
Exposición Intermedia	0%	13.0%	0%	7.4%	9.8%	100%
Exposición Desfavorable	11.6%	15.4%	19.0%	15.4%	8.4%	
<b>Estima</b>						
Exposición Intermedia	9.2%	28.4%	19.0%	11.4%	15.4%	100%
Exposición Desfavorable	2.4%	0%	0%	11.4%	2.8%	

*Nota.* Análisis de los niveles de riesgo psicosocial según sector de residencia

Las exigencias psicológicas en los 5 sectores (Lima Norte, Sur, Este, Oeste y Centro) presentan niveles de exposición desfavorables. El trabajo activo y posibilidades de desarrollo en su mayoría presentan niveles de exposición favorable, tomando en cuenta que en el sector de Lima Este el nivel predominante es de valor intermedio.

Con respecto a la inseguridad, en Lima Norte, Este y Centro presentan niveles de exposición desfavorables, en el sector de Lima Sur presenta una exposición intermedia y

en el sector de Lima Oeste presenta valores similares entre la exposición intermedia y desfavorable.

El apoyo social y calidad de liderazgo en Lima Norte, Oeste y Centro se encuentran a un nivel intermedio, en Lima Sur se presenta una exposición favorable, finalmente en Lima Este la exposición es desfavorable.

La doble presencia en la mayoría de los sectores (norte, sur, este, oeste) presenta niveles de exposición desfavorable, salvo en Lima Centro, que presenta nivel de exposición intermedio.

Finalmente la estima en los cinco sectores se encuentra a un nivel de exposición intermedio.

f) Desempeño Laboral según características sociodemográficas

Edad

**Tabla 16.**

*Análisis del Desempeño Laboral según edad de los evaluados*

	De 25 a 32 años	De 33 a 39 años	De 40 a 47 años	De 48 a 55 años	Total
	%	%	%	%	
<b>Factores Actitudinales</b>					
Factor Promedio	3.0%	5.4%	8.4%	16.2%	100%
Factor Alto	3.2%	5.8%	31.8%	26.2%	
<b>Factores Operativos</b>					
Factor Promedio	0%	2.8%	20.6%	15.8%	100%
Factor Alto	6.2%	8.4%	19.6%	26.6%	
<b>Total Desempeño Laboral</b>					
Desempeño Promedio	0.0%	2.8%	20.6%	14.4%	100%
Desempeño Alto	6.2%	8.4%	19.6%	28.0%	

*Nota.* Análisis de los niveles de desempeño laboral según edad, %: porcentaje

Con respecto al análisis del desempeño laboral según la edad de los docentes evaluados, el rango de edad de 25 a 32 años, de 33 a 39 años y el rango de 48 a 55 años presentan niveles de desempeño alto, por otro lado el rango de edad de 40 a 47 años presenta un

nivel de desempeño promedio. Asociado a los factores actitudinales, los valores oscilan entre promedio y alto; así como los factores operativos.

Sector de Residencia

**Tabla 17.**

*Análisis del Desempeño Laboral según sector de residencia de los evaluados*

	Lima Norte	Lima Sur	Lima Este	Lima Oeste	Lima Centro	Total
	%	%	%	%	%	
<b>Factores Actitudinales</b>						
Factor Promedio	2.8%	7.4%	12.6%	4%	6.2%	100%
Factor Alto	8.8%	21%	6.4%	18.8%	12%	
<b>Factores Operativos</b>						
Factor Promedio	2.8%	11.8%	13.2%	2.6%	8.8%	100%
Factor Alto	8.8%	16.6%	5.8%	20.2%	9.4%	
<b>Total Desempeño Laboral</b>						
Desempeño Promedio	2.8%	10.4%	13.2%	2.6%	8.8%	100%
Desempeño Alto	8.8%	18%	5.8%	20.2%	9.4%	

*Nota.* Análisis de los niveles de desempeño laboral según sector de residencia

Referido al análisis de los niveles de desempeño laboral según el distrito de residencia de los docentes evaluados, se determinó que el total del desempeño laboral en los sectores de Lima norte, sur y oeste presentan niveles de desempeño alto, además en el sector este y centro se presenta un nivel promedio de desempeño laboral. Con respecto a los factores actitudinales, los valores oscilan entre promedio y alto; así como los factores operativos.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

Los diversos contextos y sus respectivos cambios se presentan como una mejora para las personas, así como un nuevo proceso llamado “adaptación”; sin embargo, se debe tomar en cuenta que dichos cambios se deben realizar progresivamente con la meta de evitar malestar físico o emocional que interfiera en diversos aspectos de la persona, ya sea en su entorno laboral o personal. Dichos cambios se pueden presentar como una mejora o como un riesgo, es decir, el entorno laboral es un determinante del proceso de adaptación de sus trabajadores, de ello depende su mejoría o el riesgo.

Debido a ello los factores psicosociales son reflejados en las situaciones diversas que una persona puede presentar en un entorno laboral como personal, ya sea reflejado en respuestas positivas o negativas. Un entorno productivo busca que los factores psicosociales se encuentren asociados a la mejora de la calidad laboral, organizacional y personal; evitando casos de ansiedad, estrés laboral e incluso llegando a la deserción laboral. Lo presentado anteriormente se refleja en la rama llamada “Psicología de la Salud Ocupacional”, teniendo como principal objetivo el cuidado de la salud mental por medio de la participación y ambiente laboral idóneo. Sin embargo diversos entornos presentan un alta demanda laboral, así como pocos recursos laborales, lo cual afecta negativamente a los trabajadores y se puede reflejar en su desempeño.

En el entorno educativo se pueden presentar diversos factores de “riesgo” que pueden afectar significativamente a los docentes, de ahí que diversos estudios buscan explicar o medir los niveles de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes. Un ejemplo se refleja en el estudio de Jiménez, Caicedo, Joven y Pulido (2015) quienes encontraron que se presentan riesgos psicosociales, así como la aparición del desgaste ocupacional; García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) analizando en el entorno docente

encontraron como factor de riesgo la ausencia de apoyo social que afecta en la estima; Aulestia (2018) indica que la falta de relaciones sociales positivas son un principal factor de riesgo que afectan a los docentes. A nivel nacional Sánchez (2019) encontró que los factores psicosociales y el desempeño laboral se relacionan significativamente.

El contexto de cambio entre los años 2020 hasta el 2022, se presentó como un acontecimiento brusco para el entorno docente, al presentar diversos cambios repentinos así como la deserción laboral. Tomando en cuenta los diversos hallazgos en estudios, es importante evaluar los diversos riesgos que se puedan presentar en el entorno educativo con respecto al “nuevo contexto” y la “educación híbrida”.

Los resultados del estudio responden la pregunta sobre la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral, adicionando la importancia del tamaño de efecto de los factores de riesgo en el desempeño; el cual se encuentra representado por un 70% de efecto. Indicando que los riesgos están presentes en el contexto actual y afectan en el desempeño laboral.

Se puede considerar que los riesgos psicosociales más predominantes que presentan los docentes de instituciones educativas son las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima, de ahí que sus niveles de exposición se encuentren desfavorables. Ya sea según rango de edad, distrito de residencia e incluso de la Ugel de procedencia de la institución donde laboran.

Con respecto a las otras dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, tales como el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo; se puede explicar que sus niveles de exposición son favorables. Lo cual indica que factores motivacionales, así como de apoyo social pueden influir en la disminución del estrés

laboral que generen las altas cargas laborales o la exigencia. Además ello considera en el análisis del nivel del desempeño laboral, encontrándose en niveles altos y promedio.

Por medio de los resultados se puede tomar en cuenta que se presentan factores de riesgo psicosocial en los docentes, los cuales influyen en el desempeño laboral, sin embargo, ya sea por la “adaptación” a las exigencias psicológicas, inseguridades o estima su desempeño laboral no se encuentra mermado. Otra hipótesis que se puede considerar para la explicación de los resultados hallados se encuentra en la presencia de una tercera variable que modere los riesgos psicosociales y que no afecte significativamente su desempeño laboral (ya sea calidad de vida, autoestima, bienestar psicológico, motivación, etc.)



## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES

1. Como conclusión general se determina que los factores psicosociales y el desempeño laboral se relacionan significativamente, presentando un tamaño de efecto de un 70%.
2. Asociado a los objetivos específicos del estudio, los factores psicosociales se presenta con niveles desfavorables, siendo las exigencias psicológicas, la inseguridad, doble presencia y la estima factores de riesgo de mayor predominancia.
3. Referido a los niveles de desempeño laboral, se presentan en su mayoría niveles de desempeño alto, así como de desempeño promedio.
4. Según Ugel, los factores psicosociales son presentados en todas las ugeles donde se evaluaron (UGEL 01, 02, 03, 04, 05 Y 07) las exigencias psicológicas, la inseguridad, la doble presencia y la estima se presentan en niveles desfavorables.
5. El desempeño laboral, según Ugel de procedencia de institución en su mayoría (Ugel 01, 02, 03, 04) presentan niveles altos de desempeño laboral, considerando que el resto (Ugel 05 y 07) presentan niveles promedios de desempeño.
6. Por medio de los datos sociodemográficos de edad y distrito, los factores psicosociales son presentados en su mayoría en los rangos de edad de 40 a 47 años y de 48 a 55 años, siendo las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima factores de riesgo predominantes. Según el distrito se presenta en su mayoría el sector de Lima Sur, siendo exposiciones desfavorables en las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima.
7. Por medio de los datos sociodemográficos de edad y distrito, el desempeño laborales presentado en su mayoría en los rangos de edad de 40 a 47 años y de 48

a 55 años, siendo un factor de desempeño laboral alto. Según el distrito se presenta en su mayoría el sector de Lima Sur, siendo niveles altos de desempeño laboral.

8. Finalmente se concluye en la importancia del cuidado de la salud ocupacional debido a los diversos cambios que puedan generar los contextos diversos.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda seguir con la investigación con referido a las exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia y estima como predictores de estrés, así como de malestar ocupacional en los docentes.
- Se recomienda analizar e incluir una tercera variable que pueda moderar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.
- Es importante realizar un seguimiento y acompañamiento a los docentes que se encuentran en los niveles desfavorables de exposición a los riesgos psicosociales.
- Finalmente, es imperativo informar a las autoridades educativas que participaron en el estudio (UGELS, Directores de las instituciones) sobre los resultados, a fin de generar actividades que puedan promover la salud mental y prevenir malestar emocional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Arancel, E. y Guardamino, L. (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración. Edición digital.  
[www.agogocursos.com](http://www.agogocursos.com)
- Arraigada, M. y Pujol, L. (2016). La Salud Ocupacional y el análisis de Riesgos Psicosociales Percibidos por el trabajador. VII Congreso Marplatense de Psicología. Mar de Plata: Argentina.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/95875581.pdf>
- Aulestia, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestión Joven*, 19(1), 22-38.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6773484>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 107-115.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>

- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Blanco, A., Caballero, A., y De la Corte, L. (2005). *Psicología de los Grupos*. Pearson.
- Campbell, J., McHenry, J. y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(1), 313-333. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campbell, J. y Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chambergo, F. y Hernández, Y. (2020). *Estrés y Desempeño Laboral en el contexto del COVID-19 en trabajadores de un Call Center de Chiclayo, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Archivo digital. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10102/Chambergo\\_Limo\\_y\\_Hern%C3%A1ndez\\_Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10102/Chambergo_Limo_y_Hern%C3%A1ndez_Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. [https://www.academia.edu/26705501/Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial\\_laboral\\_m%C3%A9todos\\_e\\_instrumentos\\_de\\_evaluaci%C3%B3n?auto=download](https://www.academia.edu/26705501/Factores_de_riesgo_psicosocial_laboral_m%C3%A9todos_e_instrumentos_de_evaluaci%C3%B3n?auto=download)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.). Mc Graw Hill.
- Choy, R. (2017). *Burnout y Desempeño Laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de

Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Archivo digital.  
[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout\\_ChoyVes\\_soni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVes_soni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Fajardo, A., Montejo, F., Molano, G., Hernández, J. y Quintero, A. (2013). Correlación entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles séricos de cortisol en docentes universitarios. *Ciencia y Trabajo*, 15(46), 1-6.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>

Fernández, J. (2016). Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú. *Rev. Med. Hered.*, 27(1), 193-194.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v27n3/a16v27n3.pdf>

García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos Psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 173-182.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y Salud Ocupacional. *Rev. Perú Med. Ex. Salud Pública*, 29(2), 237-241.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1era ed.). Mc Graw Hill.

Hodgson, E. y Soto, A. (2013). Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios, Bluefields, Nicaragua. *Ciencia e Interculturalidad*,

13(2),

131-143.

<http://correo.uraccan.edu.ni/index.php/Interculturalidad/article/view/250/242>

Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de enfermería de Cataluña*. [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona]. Archivo digital. [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/112098/8/BHR\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/112098/8/BHR_TESIS.pdf)

Iglesias, J. y Loor, G. (2019). *Los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los docentes del instituto tecnológico superior de Portoviejo (ITSUP)*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Archivo digital. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/bitstream/123456789/1246/1/ULTIMO%20Art.%20fact.r.psicossocial%20Guadalupe-rev.final-25marzo.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). Nota de Prensa: según el Ministerio de Educación en el país existen más de 500 mil docentes. N° 125. <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n125-2016-inei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Nota de Prensa. N° 143. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n143-2017-inei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Nota de Prensa. N° 121. [http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np121\\_2019.pdf](http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np121_2019.pdf)

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. [Tesis

Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Archivo digital.

<https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Jiménez, E., Caicedo, S.; Joven, R., y Pulido, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Universidad Industrial de Santander, Salud*, 47(1), 47-60.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072015000100007&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072015000100007&script=sci_abstract&tlng=es)

Kristensen, T., Moncada, S., y Llorens, C. (2002). *Manual para la evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (ISTAS 21)*. Paralelo Edición S.A.

Kristensen, T., Moncada, S., y Llorens, C. (2002). *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales-Versión Corta*. Paralelo Edición S.A.

León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari, año 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

López, M., García, S., y Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*, 16(51).

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>

Mena, B. (2012). *Análisis de la interdependencia y potencia grupal en la eficacia de los equipos de trabajo en diferentes contextos organizacionales*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Archivo digital.

<https://eprints.ucm.es/16396/1/T33911.pdf>



- Mendoza, J., y Rositas, J. (2013). Modelo de trabajo en equipo intelectual en grupos organizacionales: Una revisión conceptual. *Innovaciones de Negocios*, 10(20), 275-294. <http://eprints.uanl.mx/12592/1/A7.pdf>
- Michuy, E. (2018). *Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de Iquitos*. [Tesis de Pregrado, Universidad Científica del Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/512/MICHUY-1-Trabajo-Prevalencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Informe CEPAL, OREALC y UNESCO: “La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19”. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/25/informe-cepal-y-unesco-la-educacion-en-tiempos-de-la-pandemia-de-covid-19/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Nota informativa sectorial de la OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_745393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_745393.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smmaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>

- Pastor, A. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL\\_ddcb66b9d7111152830a19f8ff1f8894](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_ddcb66b9d7111152830a19f8ff1f8894)
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>
- Pérez, J. (2017). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Archivo digital.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1438/Jackson\\_tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1438/Jackson_tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3era ed.). Pearson.
- Pozo, C. (2015). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. Archivo digital.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>
- Rabanal-León, H., Yupari-Azabache, I. y Aguilar-Sánchez, P. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2 (1), 610-622. DOI:10.46932/sfjdv2n1-044

- Ramírez, M. (2021). El employee Engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson. (15va ed.). [http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento Organizacional 15edi-Robbins.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf)
- Salanova. M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Síntesis
- Sánchez, M. (2019). *Factores Psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29942/S%c3%a1nchez\\_TMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29942/S%c3%a1nchez_TMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sauter, S., Hurrell, J., Roberts, H., Tetrick, L. y Barling. J. (1999). Occupational Health Psychology: An Emerging Discipline. *Industrial Health*, 37(1), 199-211. [https://www.researchgate.net/profile/Julian-Barling/publication/12978231\\_Occupational\\_Health\\_Psychology\\_An\\_Emerging\\_Discipline/links/54ca9be90cf22f98631bbfc3/Occupational-Health-Psychology-An-Emerging-Discipline.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julian-Barling/publication/12978231_Occupational_Health_Psychology_An_Emerging_Discipline/links/54ca9be90cf22f98631bbfc3/Occupational-Health-Psychology-An-Emerging-Discipline.pdf)
- Universidad Científica del Sur. (2017). Código de Ética en la investigación. [https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo\\_de\\_etica\\_en\\_la\\_investigacion.pdf](https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo_de_etica_en_la_investigacion.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	JUSTIFICACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTOS	METODO
¿Cómo influyen los factores psicosociales en el desempeño	Como aporte teórico, la investigación se realiza con el objetivo de implementar y ampliar los conceptos sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral presente en el contexto de pandemia, en la cual los resultados pueden sistematizarse en una propuesta de intervención a futuro. Dentro del aporte práctico, la investigación se diseña porque	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de Lima</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indicar el nivel de “riesgo” psicosocial por la cual pueden pasar los docentes de instituciones públicas de Lima</li> <li>Detallar el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de instituciones públicas de Lima</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Los factores psicosociales influyen significativamente en el desempeño laboral de los docentes.</p>	<p><b>Variables Independiente</b></p> <p>Factores Psicosociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias psicológicas</li> <li>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</li> <li>Inseguridad</li> <li>Apoyo social y calidad de liderazgo</li> <li>Doble presencia</li> <li>Estima</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Desempeño Laboral:</p>	<p><b>Cuestionario:</b></p> <p>Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de CoPsoQ.</p> <p>Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p>No experimental</p> <p><b>Diseño Específico:</b></p> <p>Correlacional</p> <p>Exploratorio</p>

<p>laboral en los docentes de instituciones públicas de Lima y en qué nivel se encuentra en el nuevo contexto?</p>	<p>según la problemática actual, existe la necesidad de determinar la percepción de los factores psicosociales, además dándole valor al análisis de datos y la presentación de resultados hacia otros investigadores.</p> <p>Es viable investigar dado que se tiene acceso a la muestra de docentes de diversas instituciones públicas de Lima y los recursos para el diseño-evaluación de las variables</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los factores psicosociales más predominantes que pueden afectar en el desempeño laboral</li> <li>• Identificar los niveles de factores psicosociales en los docentes de las diversas ugeles.</li> <li>• Identificar el nivel desempeño laboral en los docentes de las diversas ugeles.</li> <li>• Identificar los niveles de los factores psicosociales de acuerdo a las características sociodemográficas.</li> <li>• Identificar los niveles de desempeño laboral de acuerdo a las características sociodemográficas.</li> </ul>	<p><b>Población y muestra:</b></p> <p>Docentes de instituciones educativas públicas de Lima</p> <p><b>Procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p>La base de datos se realizará a través del programa de Microsoft Excel, para luego pasar los datos al programa SPSS, para su respectivo análisis con un nivel de significancia de 0.05</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Liderazgo y trabajo en equipo</li> <li>• Formación y desarrollo personal</li> </ul> <p><b>Variables de Control</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 20 años-en adelante</li> <li>• Género: Masculino Femenino</li> <li>• Grado de Instrucción: Primaria-Secundaria-Superior</li> <li>• Nacionalidad: Peruano-Extranjero</li> </ul>	<p><b>Escala</b></p> <p>Escala Likert</p>

## Anexo 2: Constancia de Comité de Ética

### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD  
**CIENTÍFICA**  
DEL SUR

#### CONSTANCIA N° 169-CIEI-CIENTÍFICA-2022

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido **aprobado** por el CIEI-CIENTÍFICA.

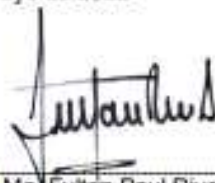
Código de registro: **286-2021-PRE18**  
 Título: **Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima**  
 Investigador(a): **Gerson Alexander Vasquez Abatte**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia de enfermedad por COVID-19, le recomendamos cumplir con las normas publicadas por el estado peruano (acessos, medidas de bioseguridad, etc.) y tener los permisos de las instituciones en las que realizará el estudio antes de ejecutarlo.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (**hasta el 16 de noviembre del 2023**), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada. La presente aprobación sería ratificada en la sesión del CIEI más próxima.

Villa El Salvador, 17 de mayo de 2022




Mg. Fulton Paul Rivera Albinagorta

Presidente

Comité Institucional de Ética en Investigación

## Anexo 3: Resolución de Aprobación de Proyecto



### Resolución Directoral Académica de Carrera N° 092 –DACPSI-DAFCS-U.CIENTÍFICA-2022

Lima, 06 de Mayo del 2022

#### VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: **"Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima"** presentado por el egresado:

- **Gerson Alexander Vásquez Abatte**

#### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado (a) en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

#### SE RESUELVE:

**Art. 1° APROBAR** e inscribir el proyecto de tesis titulado **"Factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de Lima"**, con N° de registro **286-2021-PRE18** y establecer el inicio del período de ejecución del mencionado proyecto: **02/06/2022** y el plazo máximo de entrega de la tesis hasta: **02/06/2023**

**Art. 2° NOMBRAR** al profesor **Julio Cesar Castro García**, como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Mg. Liseth Paulett Fernandez**  
Directora  
Carrera de Psicología



**Anexo 4:**  
**Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de CoPsoQ (ISTAS 21)**

Sexo: F ( ) M ( )

Edad:

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de cuestionamientos realizados a su actuar laboral cotidiano, marque con una X en el casillero cuando se relacione con usted.

4- Siempre

3 – Muchas Veces

2 – Algunas Veces

1 – Solo alguna vez

0 - Nunca

N.	ÍTEMS POR RESPONDER	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Solo alguna Vez	Nunca
1.	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo?					
3.	¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?					
4.	¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5.	¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?					
6.	¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?					
7.	¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?					
8.	¿Se tiene en cuenta su opinión para asignarle tareas?					
9.	¿Influye el orden en el que realiza sus tareas?					
10.	¿Puede decidir cuándo hacer un descanso en su centro de trabajo?					
11.	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12.	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
13.	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
14.	¿Se siente comprometido con su profesión?					
15.	¿Tienen sentido sus tareas, con relación a su contrato?					
16.	¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?					
17.	En estos momentos estas preocupado: ¿por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedara desempleado?					
18.	En estos momentos estas preocupado: ¿por si le cambian de tareas contra su voluntad?					



19.	En estos momentos estas preocupado: ¿por si su salario se ve afectado y/o alterado?					
20.	En estos momentos estas preocupado:¿por si le cambian el horario de trabajo de manera repentina?					
21.	¿Sabe exactamente qué independencia tiene en su trabajo?					
22.	¿Sabe exactamente qué tarea son de su responsabilidad?					
23.	¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?					
24.	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
25.	¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros de trabajo?					
26.	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
27.	¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?					
28.	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un equipo de trabajo?					
29.	¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo de su empresa?					
30.	¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					
31.	¿Realiza parte del trabajo familiar/domestico?					
32.	Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?					
33.	Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?					
34.	¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?					
35.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36.	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario de parte de la empresa					
37.	¿En mi trabajo me tratan injustamente mis pares o superiores?					
38.	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

**Anexo 5:**

**Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral  
(Rodríguez y Ramírez)**

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de cuestionamientos realizados a su percepción del desempeño laboral cotidiano, marque con una X en el casillero cuando se relacione con usted:

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

N	Evaluación de Desempeño	0	1	2	3
1	Se produce la generación de ideas creativas e innovadoras				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores				
9	Puede trabajar de forma independiente				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas				
26	La institución promueve el desarrollo personal				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos, el cual se demuestra en resultados				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

## **Anexo 6: Consentimiento Informado**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN LA ENCUESTA DEL ESTUDIO

TÍTULO DEL ESTUDIO: “FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE  
LIMA”

#### **INTRODUCCIÓN:**

Estimado Participante, tenga usted buen día, mi nombre es Gerson Alexander Vasquez Abatte, soy egresado de la Carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Científica del Sur. Estoy realizando una investigación acerca de los factores psicosociales y el desempeño laboral en docentes, lo cual está muy presente en nuestro país actualmente. A continuación, le brindare información e invitare a ser parte de este estudio. Antes de su decisión de participación, puede comunicarse conmigo o cualquier otra persona con la que usted se sienta cómodo sobre la presente investigación.

#### **PROPOSITO DEL ESTUDIO:**

Los factores psicosociales en la actualidad pueden afectar diversos aspectos de la cotidianidad, mucho más en este contexto en el que vivimos actualmente con la educación virtual y con la nueva normativa de una “semi-presencialidad”. Presentando un estándar de actividades mayor que en las clases presenciales. De hecho, las horas laborales han aumentado siendo de 8 horas en presencialidad, hacia 16 e incluso 20 horas en la virtualidad. La razón por la que estoy realizando esta investigación es para conocer la

percepción de los factores psicosociales en el desempeño laboral de docentes, basándonos en el contexto de pandemia y de virtualidad en nuestro país.

### **PROCEDIMIENTOS:**

A continuación, se le explicara el procedimiento de aplicación del instrumento.

Se le tomara la prueba de factores de riesgo psicosocial y de percepción de desempeño laboral, con el objetivo de medir los diversos niveles de los conceptos presentados. Dichas pruebas están virtualizadas en un formulario, en el cual le pediremos que marque según su percepción y vivencias la respuesta adecuada, mencionando así que no hay respuesta buena ni mala, sino es su observación sobre las situaciones que se le presentaran en los cuestionarios.

### **SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:**

Invitando a todos los docentes, de ambos sexos que estén enseñando virtualmente en una institución educativa, durante el periodo 2020-2022 y que se encuentren en los niveles de inicial, primaria y secundaria a participar en la investigación sobre los factores psicosociales en el desempeño laboral docente.

### **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:**

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted toma la decisión de participar o no. En el caso de participar y en el transcurso del proceso cambia de opinión, puede dejar de ser participe del trabajo sin que este cause alguna sanción respectiva.

### **PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO:**

Una vez contactado con el investigador, se le enviara un enlace de Microsoft Forms para que pueda completar la aplicación de los instrumentos. Dentro del cual se le pedirán datos sociodemográficos referenciales, siendo anónima la aplicación de las escalas. Ante

cualquier duda o consulta el evaluador puede estar presente en el proceso de aplicación para absolver las preguntas del encuestado, sin embargo, las preguntas se pueden responder de forma autoaplicada, además el instrumento se encuentra validado para los fines del estudio.

Una vez aplicada las encuestas los resultados serán solo parte de la investigación explicada y utilizadas con fines científicos, siendo utilizadas por el investigador. Al final de la investigación los resultados serán presentados a nivel general sin exponer cualquier dato de los participantes.

### **Duración**

El proceso completo de la encuesta que conforma los datos sociodemográficos y las escalas de medición tienen una duración aproximada de 45 minutos. La investigación se realizará durante 12 meses en total. Durante ese periodo usted participara de la aplicación en dos ocasiones

Incluya una declaración sobre los compromisos de tiempo de la investigación para el participante que incluya tanto la duración de la investigación como el seguimiento (Solo si aplica).

### **Efectos secundarios**

Un efecto secundario es el tipo de respuesta, por lo que se le pide total sinceridad para no presentar alguna falla en el proceso, dado que puede afectar en los resultados de la investigación.

### **Riesgos**

Al participar en esta investigación es posible que usted no se encuentre con la disposición de responder el cuestionario, basándose en algún tema físico, psicológico o social, el cual

influya en sus respuestas. Por ello se le pide encontrarse en la disposición y momento adecuado para responder las preguntas, evitando sesgos de aplicación.

### **Beneficios**

Si usted participa en esta investigación, se podrá analizar a detalle la información brindada respondida en los cuestionarios, con el fin de crear un programa de intervención que asista las necesidades inmediatas analizadas en los cuestionarios. Puede que en el momento de aplicación no haya ningún beneficio inmediato, pero es probable que luego de los resultados se pueda intervenir en la población docente mediante un programa de acompañamiento y autocuidado, beneficiando a toda la población docente en el cambio de presencialidad-virtualidad.

### **Reembolsos o compensaciones**

El presente estudio no brindara ningún tipo de incentivo económico.

### **Confidencialidad**

Con esta investigación se está realizando algo fuera de lo común hacia la población docente. Es posible que, si otras personas de su entorno supieran de su participación, le hagan preguntas. No se compartirá la identidad de los que participen en la investigación.

Siendo la información que se recopile en el proyecto confidencial. Guardando la información y nadie más que el investigador podrá verla. Cualquier información sobre usted se verificará mediante un número, dado que las escalas son anónimas. No se compartirá ni se dará a nadie la información brindada en las escalas o datos sociodemográficos.

### **Resultados**

Los conocimientos que se obtengan de la realización de la presente investigación se compartirán con usted por medio de una difusión hacia los participantes, mediante un pequeño programa de talleres hacia los puntos clave obtenido en los resultados. Después de la difusión se publicará los resultados para que otras personas interesadas puedan aprender de la investigación

### **Derecho a negarse o retirarse**

No es necesario que usted participe en la investigación, si no desea realizarlo y el derecho a negarse a participar es decisión de usted. Puede dejar de participar en la investigación o aplicación en cualquier momento que desee sin afectar el proceso. Es su elección y todos sus derechos seguirán siendo respetados

### **Persona de contacto**

Si tiene alguna pregunta, puede hacerla ahora o más tarde, incluso luego de haber aceptado participar de la aplicación. Si desea realizar preguntas más adelante, puede ponerse en contacto con: Gerson Vasquez Abatte, gvasquezab@gmail.com, 980587543.

Esta propuesta ha sido revisada y aprobada por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur, entidad cuya tarea es asegurarse de que los participantes en la investigación estén protegidos durante el desarrollo de la investigación. Puede comunicarse con ellos al correo: ciecientifica@cientifica.edu.pe

Si lo desea, puede hacerme más preguntas sobre cualquier parte del estudio de investigación. ¿Tiene alguna pregunta?

**PARTE II: Certificado de consentimiento**

He leído la información anterior, o se me ha leído. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las preguntas que he hecho han sido respondidas a mi satisfacción.

Doy mi consentimiento voluntario para participar en esta investigación.

Colocar nombre del participante: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Fecha (Día/Mes/Año): \_\_\_\_\_

**Declaración del investigador/persona que toma el consentimiento**

He leído con precisión la hoja de información al posible participante y, en la medida de mis posibilidades, me he asegurado de que el participante entienda que se hará lo siguiente:

1. Se le tomara dos escalas de medición sobre “factores de riesgo psicosocial y percepción del desempeño laboral”.
2. El participante está en su derecho de aceptar participar de la investigación así como de no aceptar o de retirarse en el proceso de investigación.



3. Los resultados serán usados de manera confidencial, sin exponer algún dato personal del participante, además siendo usado por el investigador.

Confirmando que se le dio al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, y todas las preguntas hechas por el participante han sido contestadas correctamente y lo mejor que puedo. Confirmando que el individuo no ha sido coaccionado para dar su consentimiento, y que el consentimiento ha sido dado libre y voluntariamente.

Así mismo, se ha proporcionado una copia de este **FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO** al participante

Nombre del investigador/persona que ha tomado el consentimiento:

\_\_\_\_\_

Firma del investigador/persona que ha tomado el consentimiento:

\_\_\_\_\_

Fecha (Día/Mes/Años):

\_\_\_\_\_