



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Presentismo  
Stanford-6 en docentes de nivel primario de la ciudad de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Bocanegra Valverde, Juan David (orcid.org/0000-0002-7589-565X)

Gutierrez Hernandez, Nathalie Marie (orcid.org/0000-0001-8383-4120)

**ASESORA:**

Dra. Vera Calmet, Velia Graciela (orcid.org/0000-0003-0170-6067)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

TRUJILLO-PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedicada a un joven universitario, que, desde pequeño siempre soñó con alcanzar grandes cosas... Poco a poco, lo voy consiguiendo.

***Bocanegra Valverde, Juan David***

Esta dedicatoria es para Fray Lucinio, Mario Gonzales, José Escurra por ser luz y camino de mi vida. Y para mis más recordados ángeles que me iluminan siempre, “mi Tita y Nono”, decirles desde donde estén, que su niña ¡lo ha logrado!

***Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie***

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a mis padres, Juan Bocanegra Ascoy y Martha Valverde Rosas, quienes fueron pilar clave en mi desarrollo personal, profesional y espiritual.

A la docente que, con sabiduría y paciencia, supo guiar nuestro proyecto de investigación, gracias Dra. Velia Vera.

A mis mentores, quienes cultivaron en mí ese deseo de superación y de no ser un profesional más del montón.

También agradecer a mis amistades más cercanas, a Carmen Rosa y Nathalie quienes me brindaron su apoyo en mi proceso académico y personal.

Finalmente, agradecer a todos los docentes participantes y a las Instituciones Educativas por abrirnos las puertas para aplicar nuestro instrumento.

***Bocanegra Valverde, Juan David***

A Dios, por ser siempre mi guía de luz en cada paso que he dado, y a mi querida Madre espiritual la Virgen de Guadalupe por protegerme y arrollarme con su manto protector todas las veces que lo he necesitado.

A mis padres Silvia y Carlos, a los cuales les debo toda una vida. Como también a mi papá Miguel y Tila, por confiar ciegamente y desearme siempre lo mejor.

A mis hermanos menores Emily, Tati y Fabry quienes han sido mi motivación.

A Donny por la confianza y apoyo incondicional.

A Juan, por ser el compañero leal de toda una vida universitaria.

A todos mis docentes y asesores, pero de manera especial a Miss Velia Vera y María Esther Quiroz quienes han sido de gran fortaleza durante mi proceso de formación.

***Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie***

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Tablas .....	vi
Índice de Figuras .....	vii
Índice de Anexos .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I.    INTRODUCCIÓN .....	1
II.   MARCO TEÓRICO .....	4
III.  METODOLOGÍA .....	10
3.1.  Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2.  Variables y Operacionalización .....	10
3.3.  Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.4.  Procedimientos .....	14
3.5.  Método de análisis de datos .....	14
3.6.  Apectos éticos .....	15
IV.  RESULTADOS .....	23
V.   CONCLUSIONES .....	27
VI.  RECOMENDACIONES .....	28
VII. REFERENCIAS .....	29
VIII. ANEXOS .....	39

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Índices de validez de contenido de la escala de presentismo en docentes mediante V Aitken .....	17
<b>Tabla 2.</b> Análisis estadísticos y correlación ítem-factor de la escala de presentismo por dimensiones. ....	18
<b>Tabla 3.</b> Estructura factorial exploratoria de la escala de presentismo en docentes .....	19
<b>Tabla 4.</b> Análisis de confiabilidad del cuestionario de presentismo. ....	22
<b>Tabla 5.</b> Evidencia de validez concurrente entre el cuestionario de presentismo y el estrés percibido. ....	23

## Índice de Figuras

**Figura 1.** Cargas factoriales estandarizadas modelo inicial de la escala de presentismo a través del análisis factorial confirmatorio en docentes (n=300) .... 20

**Figura 2.** Cargas factoriales estandarizadas modelo final de la escala de presentismo a través del análisis factorial confirmatorio en docentes (n=300) .... 21

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1.</b> Matriz De Operacionalización de la Variable Presentismo Laboral .....	11
<b>Anexo 2.</b> Consentimiento Informado .....	12
<b>Anexo 3.</b> Instrumentos: Escala De Presentismo Stanford – 6 .....	13
<b>Anexo 4.</b> Instrumentos: Escala Estrés Percibido .....	14
<b>Anexo 5.</b> Cartas de Autorización para Aplicación de Instrumento .....	15

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la validez y confiabilidad de la escala de presentismo en docentes. Se realizó un estudio de corte experimental con diseño instrumental, dentro de la cual, trescientos docentes de nivel primaria estuvieron de acuerdo en participar voluntariamente. Como parte de los resultados obtenidos se estimó la validez de contenido mediante jueces expertos a través de la V de Aiken, obteniendo resultados positivos. Con relación a la consistencia interna, dentro del análisis factorial, se empleó el exploratorio, distribuyendo el instrumento en dos factores, mientras que en el confirmatorio se propuso un nuevo modelo de un solo factor, logrando esté un resultado conforme. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, consiguiendo puntuaciones aceptables en ambos modelos. Finalmente, para establecer una validez concurrente, se relacionó con la variable de estrés laboral, descubriendo una correlación baja con el presentismo laboral. En conclusión, la escala de presentismo laboral Stanford – 6 presenta buenas propiedades psicométricas en una población de docentes de nivel primario.

**Palabras clave:** *Presentismo laboral, docentes, evidencias de validez, SPSS-6*

## ABSTRACT

The objective of the present study was to establish the validity and reliability of the presenteeism scale in teachers. An experimental study with an instrumental design was carried out, in which three hundred elementary school teachers agreed to participate voluntarily. As part of the results obtained, content validity was estimated by means of expert judges through Aiken's V, obtaining positive results. Regarding internal consistency, within the factorial analysis, the exploratory analysis was used, distributing the instrument in two factors, while in the confirmatory analysis a new model of a single factor was proposed, achieving a conforming result. For the reliability of the instrument, Cronbach's Alpha and McDonald's Omega were used, achieving acceptable scores in both models. Finally, to establish concurrent validity, it was related to the work stress variable, discovering a low correlation with work presenteeism. In conclusion, the Stanford Presenteeism Scale - 6 presents good psychometric properties in a population of primary school teachers.

**Keywords:** *Presenteeism, teachers, validity evidence, SPSS-6.*

## I. INTRODUCCIÓN

El término presentismo fue descrito en los años 90 por el Profesor Cooper, el cual se usaba para describir la condición de los trabajadores que se encuentran en su trabajo, pero por alguna razón, su productividad no es la habitual, ya sea por alguna enfermedad o alguna especie de distracción (Willingham, 2008). El fenómeno del presentismo se da cuando los trabajadores están presentes físicamente, su enfoque mental se dirige hacia otros lugares, y no hacia sus responsabilidades laborales (Gilbreath, 2012).

Ahora bien, el presentismo, es una expresión poco empleada en el vocabulario de nuestro país. Sin embargo, a raíz de la llegada de la emergencia sanitaria, se hizo mención, debido al creciente número de inasistencias en los distintos rubros (Mosteiro et al., 2020). Es por ello, que estudios mencionan que la variable estudiada mantiene relación con el ausentismo, siendo ambos una manifestación negativa frente a la productividad del trabajador en su empresa causada por problemas de salud (Gerich, 2019).

En este contexto, los estudios médicos sobre el presentismo se han centrado en identificar las enfermedades que predisponen y causan un bajo rendimiento en los empleados en sus lugares de trabajo (Flores-Sandí, 2006), descubriendo que las condiciones patológicas más comunes asociadas al presentismo entre el personal de la empresa incluían problemas de depresión, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos, como dolor de espalda y artritis, así como enfermedades respiratorias como resfriados, gripes y asma, que son responsables de las principales pérdidas de productividad relacionadas con el presentismo (Pilette, 2005).

En ese sentido, se hizo referencia al concepto de presentismo en el ámbito de la psicología, para describir la conexión entre enfermedad y la disminución de la productividad. Se basó en el entorno psicoemocional y laboral en el que se encontraba el trabajador. Como resultado, surgieron investigaciones que exploraron diferentes variables relacionadas con la enfermedad y la productividad, lo que condujo a la aparición de nuevos

términos como salud mental y salud laboral (Duran, 2007). Esto permitió comprender y analizar más profundamente este fenómeno en relación con los empleados y la organización.

Estudios recientes muestran que la crisis sanitaria ocasionó un impacto cognitivo en profesionales del sector educación, provocando estrés (Lozano, 2020), pánico e incertidumbre sobre su futuro laboral (Ministerio de Educación del Perú, 2020; Morales 2021), forzándolos a salir de su zona de confort, cambiando su rutina (Tacca y Tacca, 2019).

Debido a ello, surge la necesidad de contar con instrumentos capaces de medir la variable, hallando instrumentos como el Health and Work Performance Questionnaire (Kessler, 2003), el cual cuenta con buenos niveles de confiabilidad y validez, sin embargo, dicho instrumento sólo evalúa el Presentismo en una de sus dimensiones. Misma situación experimenta el Cuestionario para el Deterioro de la Actividad y la Productividad Laboral (Margarit et al., 2018).

Por lo mencionado anteriormente, se decidió trabajar con la Escala Adaptada del Presentismo Stanford-6 (Baldonero et al., 2020), que se desarrollará en docentes de educación, puesto que, no se cuenta con instrumentos válidos y confiables que midan la variable anteriormente explicada. Por lo que se hace imprescindible trabajar el cuestionario, con el fin de poder conocer las diferentes situaciones que evidencian los docentes.

En relación a toda la problemática explicada, se presenta la interrogante, ¿La Escala de Presentismo Stanford-6 posee adecuada validez y confiabilidad en docentes?

El estudio se justifica de manera teórica, pues es un tema que al día de hoy necesita ser conocido por las empresas, para fomentar el valor importante sobre la salud física y mental en sus trabajadores. Por otra parte, el trabajo de investigación dará un plus, para que futuros estudios y colegas de la especialidad refuercen el contenido de la variable, utilizando el estudio como antecedente. Además, es de relevancia social, debido a que los principales beneficiarios, serán del sector educativo, como también la

población en general que se encuentra laborando de forma dependiente. Es necesario mencionar, que el estudio revisa una problemática actual en estos tiempos de pandemia, por los diversos malestares de salud que presentan los docentes, por esa razón, se ofrecerá una escala analizada, válida y confiable que servirá para diversas evaluaciones diagnósticas, como una importante herramienta para poder desarrollar programas de promoción, prevención e intervención.

Ante la interrogante propuesta, se determina como objetivo general, establecer la validez y confiabilidad de la escala de presentismo en docentes. Siguiendo esta línea, se plantean los objetivos específicos, los cuales son, realizar una validez de contenido, estimar la consistencia interna a través del análisis factorial, así como la confiabilidad del instrumento. Finalmente, analizar las evidencias de validez concurrente asociadas a otra variable.

## II. MARCO TEÓRICO

Tras el interés por ahondar el efecto que tiene el presentismo laboral en los colaboradores y conocer cómo se han aplicado instrumentos para medir su nivel, se realiza a continuación un acercamiento a diferentes estudios e investigativos antecesores, que han abordado la temática del presentismo, validado, adaptado e implementado de la escala Stanford Presenteeism Scale - SPS 6 en diferentes países y poblaciones.

En una investigación desarrollada en Holanda, tuvo como finalidad examinar la confiabilidad y la validez discriminante, discriminativa y estructural de la SPS-6 de la versión en inglés a la adaptación del idioma local, con una población de treinta pacientes musculoesqueléticos. Según sus resultados, el estudio obtuvo en alfa de Cronbach 0,89 para el SPS-6, rho de Spearman de  $-0,52$  y  $-0,42$  para la asociación entre DSPS-6 y estrés laboral, comprobando que la adaptación del SPS-6 al holandés fue exitosa (Hutting et al., 2014).

En vista de todo el auge del tema del presentismo laboral, países europeos se centraron en su investigación, del cual rescatamos un estudio en Portugal, cuyo objetivo fue evaluar la validez y confiabilidad del Stanford-6, con una población de 126 enfermeras. Obteniendo como resultados en alfa de Cronbach 0,83, utilizando el análisis factorial exploratorio y confirmatorio para la validez externa y de constructo por la correlación negativa entre la escala de presentismo y estrés percibido; en el análisis factorial tuvo como varianza el 52,4% y el confirmatorio mostró un adecuado ajuste. Comprobando que la versión en portugués obtuvo una validez positiva para el estudio (Laranjeira, 2013).

En un estudio realizado en España, tuvo como objetivo ejecutar y comprobar la validez psicométrica de la escala SPS-6 en una población sanitaria del hospital de Asturias, contando con la participación voluntaria de cuatrocientos noventa y cinco profesionales. Obteniendo en sus resultados un nivel alto de presentismo laboral, como también el test de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett, cumpliendo con el análisis factorial, variaciones mínimas en

la mediana de cada ítem y una desviación estándar significativa. Asimismo, se evidenció, en las tasas de ajustes del análisis factorial exploratorio y fiabilidad en la adecuación. Llegando a la conclusión, que la versión de la escala sobre el presentismo es adecuada. (Baldonado et al., 2020).

Estudios realizados en el Medio Oriente, evaluaron las propiedades psicométricas del CSPS-6, con 196 taiwaneses de empresas tecnológicas. En sus resultados, logró un 0,74 de alfa de Cronbach. La validez del contenido del instrumento fue buena, con un análisis factorial confirmaron el modelo confiable y válido para evaluar en taiwaneses (Ta-Thi & Chuang, 2022).

Siendo así, que, para conocer y conceptualizar los enfoques de la variable, diversos autores definen al término presentismo como, la necesidad de asistir a su centro de labores, a pesar de no sentirse o encontrarse física ni mentalmente capacitado por alguna enfermedad o problemas de salud, limitando a realizar de una manera eficiente sus funciones en el trabajo (García, 2011; Sanderson y Cocker, 2013; Lazo y Roldán, 2015; Aysun y Bayram, 2017).

El presentismo también se evidencia, cuando el trabajador es consciente que tiene una buena capacidad de respuesta y se siente comprometido cognitivo, conductual y emocionalmente (Johns, 2010). A diferencia de otros empleados que suelen desarrollar tareas que no suman a la productividad, como salir a fumar, tomar café, o fingir que presentan algún malestar con la finalidad de no cumplir con sus metas (Dhaini et al., 2017).

A diferencia del presentismo, el término absentismo, es definido como la ausencia del colaborador a su centro de labores a raíz de una enfermedad, permisos sin justificar o accidentes (Roza y Casallas, 2015). Siendo así, que ambos términos guardan relación tras presentar algún malestar o enfermedad el trabajador, perjudicando de una u otra manera a la empresa por la pérdida de productividad (Gerich, 2019).

Existen diversas situaciones que pueden afectar la calidad de vida física y mental de cualquier empleado, lo cual a su vez repercute en su rendimiento o productividad. Esto indica que los problemas familiares y personales que los trabajadores no logran resolver en sus hogares se trasladan a la empresa, dividiendo su atención entre estos conflictos y las tareas propias de su puesto. Como resultado, su desempeño y producción pueden disminuir o no ser exitosos (Middaugh, 2006).

Complementando lo anteriormente mencionado, se identificaron tipos de presentismo, comenzando por el presentismo funcional o regulatorio, que consiste en mantener cierto nivel de productividad y control en la salud del colaborador hasta su pronta recuperación, a través de la promoción y prevención (Brockner & Higgins, 2001). Buscando que el empleador genere un equilibrio sin exigirle un esfuerzo mayor (Urtasun y Nuñez, 2018), sin ser perjudicado, regulando su rendimiento al mismo nivel de su pronta recuperación (Karanika-Murray & Biron, 2020).

A diferencia del funcional, el tipo de presentismo disfuncional, se evidencia cuando el colaborador genera un ambiente de riesgo para la empresa y alerta en su salud, tras presentar agotamiento, sobre esfuerzo y bajo rendimiento (Taloyan et al., 2012). Generando una pérdida de recursos y beneficios (Aronsson et al., 2011).

El presentismo terapéutico, se presenta cuando el colaborador encuentra refugio en su trabajo a pesar de estar enfermo, sin necesidad de mantener su productividad. Siendo de apoyo el área social y bienestar en el trabajo (Brunner et al., 2019), haciendo llevadero su estado, amortiguando los efectos negativos (Knani et al., 2018); permitiendo generar la buena relación entre el líder y empleado (Zhou & George, 2001), y disminuyendo los niveles del presentismo al promover la calidad de vida (Shimabuku & Mendonca, 2018), generando confianza al fortalecer su autoestima, responsabilidad e identidad (Karanika-Murray & Biron, 2020).

El presentismo de rendimiento excesivo, ocurre cuando el colaborador descuida su salud física y mental, producto a un rendimiento elevado

(Ferreira y Martinez, 2012), buscando prolongar su salud, pese a la excesiva carga laboral (Aronsson et al., 2011) y exigencias propias del puesto (Ashbury et al., 2014), siendo fácil confundir este tipo de presentismo con el de adicción (Griffiths y Karanika-Murray, 2012).

Razón por la cual, luego de una exhaustiva investigación en relación a la variable estudiada, se encontraron distintos modelos, como el presentismo y productividad desarrollada en el a inicios del siglo XXI (Koopman et al., 2002), quienes abarcan una teoría en relación al compromiso emocional, cognitivo y conductual; tras mencionar que, a mayor productividad, será mejor su desempeño, debido al entorno laboral positivo (Lazo y Roldán, 2015).

Años más tarde, surge en el 2005, el modelo denominado la presencia de la enfermedad (Aronsson & Gustafsson, 2005), quien lo define como la necesidad por parte del colaborador del querer trabajar tras la presión, financiamiento, reemplazos a corto plazo o falta de recursos, evidenciándose en el área de salud y educativa, siendo un riesgo en su salud mental (Hernández & Chávez, 2019).

Adicional a ello, se presentó el modelo dinámico de presentismo y ausentismo (Bergström et al., 2009), que consiste en acudir al trabajo estando enfermo por temor a ser despedido o reemplazado, siendo perjudicial para la salud del colaborador en un largo plazo, debido a la falta de preocupación, predominando las posibilidades de absentismo laboral (Vera et al., 2015).

Las definiciones del absentismo y presentismo en este modelo, se refieren a las condiciones de salud que presenta el colaborador, interrumpiendo las labores que normalmente suele realizar (Johns, 2010). Este modelo abarca las características relacionadas al trabajo como la inseguridad laboral - el trabajo en equipo y las variables personales que abarcan aspectos como la personalidad, el estrés y otras características del individuo (Johns, 2010; Vera et al., 2015 y Cooper y Lu, 2016).

A pesar de lo mencionado años después se presenta un modelo que une las mencionadas teorías (Cooper y Lu, 2016), indicando que las variables personales, influyen en los procesos cognitivos sociales (tales como el compromiso laboral, género y rasgos de la personalidad); y los contextuales (guardan relación al apoyo organizacional, valores culturales, reemplazo, normas sociales) (Cooper y Lu, 2016).

Se menciona que cuando la salud del trabajador es afectada, se produce una pausa en la productividad de sus labores (Jonhs ,2010). Siendo una elección personal, si presentar una conducta absentista o presentista. Esto quiere decir, que, si el trabajador opta por el presentismo, la decisión surge por los factores que influyen en el centro de labores, como personales (Jonhs, 2010), demostrando su relación con la variable. Siendo así, que los factores que se relacionan son la escasez de personal, inseguridad laboral, recortes, falta de apoyo, satisfacción con el trabajo y aumentan el nivel de presentismo (Aronsson et al., 2011).

A continuación, tal y como se describió anteriormente, se identificó dos factores de demandas sobre la asistencia al trabajo e influencia del presentismo. Por una parte, los individuales o personales; como también los organizacionales (Aronsson & Gustafsson, 2005). A pesar de ello, también contamos con un agregado, el cual es el tema relacionado a lo psicológico.

Teniendo en cuenta el presentismo visto desde una perspectiva de factores, encontramos muchos, siendo los más característicos, desde los personales o individuales, organizacionales y psicológicos. En primer lugar, abordaremos los factores individuales, como las actitudes que puedes presentar como trabajador, sentimientos de satisfacción, compromiso y la satisfacción laboral (Miraglia & Johns, 2016).

Podríamos resumir a continuación, de igual manera, los factores organizacionales, tales como, sobrecarga de trabajo, presión de tiempo, falta de recursos, precariedad laboral, temor a ser reemplazado, estrictas políticas de gestión de ausencias y una cultura competitiva. Estos factores parecen influir en la decisión de continuar trabajando, aunque esté enfermo (Miraglia

& Johns, 2016), lo que redundaría en una peor calidad de vida del profesional (Tsuji, 2018). En cuanto a los profesionales académicos, se ha evidenciado que el nivel de compromiso con el trabajo es bastante alto (Kinman & Wary, 2018). Por lo tanto, desde este punto de vista, los factores organizativos tendrían un mayor peso ante los factores individuales (Kinman & Wary, 2018).

Siendo así, que las demandas psicológicas en el trabajo, genera la presión laboral, estrés, falta de liderazgo, temor - miedo, escasa autonomía y riesgo en el factor psicosocial (Carrasco Dájer et al., 2015); motivo por el cual, su salud mental, es afectada tras los riesgos psicosociales (Díaz Ramiro et al., 2010).

Con el objetivo de ampliar la comprensión del presentismo, investigadores han añadido nuevos factores que incluyen aspectos relacionados con altos niveles de presión laboral, insatisfacción laboral, falta de flexibilidad en el trabajo y consideraciones culturales (Rojas, 2007). Por otro lado, también se destaca que estos empleados están dedicados a su trabajo, pero su nivel de productividad no es tan alto como se esperaría normalmente, debido a tensiones, depresión, enfermedad, dolores de cabeza u otros trastornos que afectan su rendimiento y calidad de vida (Middaugh, 2006).

Finalmente, diversas investigaciones abordaron las consecuencias que acarrea el presentismo, siendo algunas como, repercusiones en el clima organizacional de las empresas (Lazo y Roldán, 2015), tendencias a padecer enfermedades clínicas, como tensión y ansiedad (Sanderson y Cocker, 2013), entre otras.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **III.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio se basó en una metodología aplicada, puesto que se llevó a cabo los conocimientos y pensamientos adquiridos en la investigación que servirá para adaptarlas a las necesidades o solucionar algún tipo de dificultad que pueda presentarse (Sánchez et al.; 2018). Se utilizó un diseño no experimental, debido que, no se realizó ninguna alteración a la variable (Sampieri y Mendoza, 2018). Como también se hizo uso de un diseño instrumental, debido a que se analizó las propiedades estadísticas del instrumento, buscando comprobar que la prueba se encuentra apta para su utilización y aplicación dentro del contexto (Ato et al., 2013).

#### **III.2. Variables y operacionalización**

##### **Presentismo Laboral**

##### **Definición conceptual:**

La variable es definida como, presentarse físicamente al trabajo, pero no ser productivo (Koopman et al., 2002). Dentro del instrumento empleado, el autor original menciona dos dimensiones, de las cuales tenemos la primera, siendo el completar el trabajo el cual se relaciona con el desempeño y se refiere a las causas físicas que pueden estar relacionados con este proceso (Koopman et al., 2002). Finalmente, tenemos la última dimensión siendo, evitar distracción, la cual se basa en los aspectos psicológicos del proceso de trabajo, como la capacidad de concentrarse en un mismo objetivo (Koopman et al., 2002; Baldonado, 2019).

### **Definición operacional:**

El presentismo en docentes, será a través de la Escala de Presentismo Stanford-6, consta de 6 ítems, se divide por medio de 2 dimensiones denominadas completar el trabajo y evitar distracción (Baldonado, 2019).

### **Escala de medición:**

Es de tipo ordinal, la cual responde al formato tipo Likert de cinco alternativas, siendo 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). La calificación máxima es de 30 y la mínima es de 6.

### **Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Entendido por un grupo de individuos quienes pertenecen a un entorno que se tiene como interés analizar, al presentar características adecuadas para la presunta investigación (Ventura, 2017).

En el presente estudio, se trabajó con una población de docentes de nivel primaria, quienes colaboraron de manera voluntaria con la investigación.

#### **Criterio de inclusión:**

- ✓ Pertener a instituciones educativas
- ✓ Contar mínimo con un año de experiencia como docente de nivel primario.
- ✓ Haber pasado por un problema de salud dentro de los últimos meses.

**Criterio de exclusión:**

- ✓ No estar de acuerdo con el consentimiento informado.

**Muestra:**

Indica que es un subconjunto que parte de la población con la finalidad de tener un grupo representativo de la población para efectuar un estudio con una muestra mínima de 200, además de sugerir que la muestra recomendable debe partir desde los 300 participantes (Roco et al., 2021).

Para fines del estudio la muestra estuvo conformada por 300 docentes de nivel primaria públicas, respetando los criterios antes descrito.

**Muestreo:**

El estudio hizo uso de un muestreo no probabilístico, por depender de las características de los investigadores. Además de ser un muestreo por conveniencia debido a que seleccionaron intencionalmente a los sujetos y estos están dispuestos a participar voluntariamente de la investigación (Hernández y Carpio, 2019).

**Unidad de análisis:**

Docentes del nivel primario que serán parte de la muestra de estudio.

### **III.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se empleó la cuantitativa basada en la singularidad de un cuestionario virtual autoadministrado (Arias et al., 2016). Esta técnica tiene como objetivo, obtener datos e información de una muestra de individuos con respecto a un tema en específico, se menciona también que el cuestionario escrito incluye cuestionamientos que deben ser respondidos por los participantes.

#### **Instrumento**

El instrumento empleado es la Stanford Presenteeism Scale (SPS) de Koopman et al. (2002) fue aplicado originalmente en Estados Unidos a 175 trabajadores del sector salud, cuando completaron la escala, idearon 34 ítems. Pero después de un exhaustivo análisis, resultó que, al reducir el instrumento a 6 ítems, proporcionando propiedades psicométricas adecuadas para medir la relación entre la salud de los empleados y la productividad utilizando dos subdimensiones. Constando la primera por tres reactivos, siendo el 1, 3 y 5, los cuales se califican negativamente (evitar distracciones). Continuando con la segunda dimensión (completar el trabajo), conformada por los ítems 2, 4 y 6, calificados positivamente. De igual manera, la escala de Likert fue de 5 puntos que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). Finalmente, según los resultados por Alfa de Cronbach es de 0.80, demostrando alta consistencia interna, respecto a la validez de construcción utilizaron la rotación Varimax con normalización Kaiser.

Referente a la reseña histórica, Baldonado et al (2020) indicando que la Escala de Presentismo Stanford - 6, es un instrumento que evalúa la actitud del trabajador en sus centros de labores tras sentirse indispuerto o delicado de salud desde un enfoque en las organizaciones, analizando la conducta social en cuanto al comportamiento de la persona. La escala

del presentismo, se divide en dos dimensiones, consta de 6 ítems, y de cinco opciones para marcar en escala Likert, esto quiere decir que, cuanto más alto es la puntuación, más efectiva son las capacidades psicológicas y físicas del colaborador en su entorno laboral.

Las propiedades psicométricas de la escala SPS -6, estuvo compuesta por un total de 495 profesionales sanitarios, siendo en su mayoría mujeres y más de la mitad enfermeras. En cuanto a los resultados, se identificó que el 49.1% de colaboradores se presentó a su centro de trabajos a pensar de estar enfermo; razón por la cual, el test de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett indicaron que cumplen con las condiciones apropiadas para el análisis factorial que oscilan en 3.31 a 4.38, con una desviación estándar significativa de 0.893 a 1.738. Asimismo, la matriz de rotación presentó una correlación de ambos factores, con una tasa de saturación adecuada superior a 0.40. En las tasas de ajuste del análisis factorial exploratorio se identificaron ser adecuadas como también en las tasas de fiabilidad de ambos factores ( $\alpha \geq 0.80$ ). La fiabilidad se midió por medio al alfa de Cronbach, indicando que son buenas las propiedades psicométricas de la escala del SPS - 6 traducida a una población española.

#### **III.4. Procedimientos**

Una vez identificado el instrumento que evalúe la variable de estudio, se dio paso a desarrollar el marco teórico que permita fundamentar parte de los objetivos planteados para el estudio. Luego, se procedió analizar y establecer los criterios de participación para la aplicación; asimismo, se brindó el consentimiento informado, como también la encuesta tanto en físico y en virtual. Finalizando, se realizó la recopilación de datos y análisis estadísticos, que nos permitió interpretar las propiedades psicométricas.

### **III.5. Método de análisis de datos**

Dentro del presente estudio, se empleó el programa Excel (en su última versión) con el fin de alojar la base de datos de las encuestas a aplicar, descartando las pruebas en las que se detecten errores u omisiones en el llenado, para enseguida exportar y procesar los datos con el programa SPSS.

Para lograr los objetivos propuestos, el criterio de los jueces se realiza con la V de Aiken con un intervalo de confianza del 95% y regiones de interpretación  $V_o = >0,70$  (Soto y Segovia, 2009). Asimismo, para encontrar la validez se utilizó el análisis factorial confirmatorio Amos 22 con el objetivo de analizar la consistencia interna a través de las cargas factoriales y no depender de los ítems, como es en el caso del Alfa de Coeficiente, por ende, emplearemos el método de consistencia interna Omega (Ventura y Caycho, 2016), los cuales deberán consignar un valor de entre 0.70 y 0.90 para dar cuenta del valor de confiabilidad aceptable a través del coeficiente de Omega (Ventura y Caycho, 2016).

### **III.6. Aspectos éticos**

Este estudio cumple con los principios éticos del Colegio Peruano de Psicólogos establecidos en el 2017, en cuanto al artículo 25 menciona el uso del consentimiento informado y otros formatos que garantizan su participación, consciente y voluntaria. El inciso 51 establece que el uso de los métodos actualizados, abarcando un reporte estadístico. Por último, el anexo 06, hace mención a la confidencialidad como deber necesario durante la recolección de datos y que cumple con los requisitos establecidos para las investigaciones similares (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

Finalmente, la realización de la prueba muestra el consentimiento informado, donde el participante está de acuerdo en participar o no en el estudio, es completamente voluntario y finalmente toda la información

que se da está en un lenguaje claro y estándar, con el objetivo de aumentar la comprensión de todo el instrumento (Miranda-Novales & Villasís-Keever, 2019).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Índices de validez de contenido de la escala de presentismo en docentes mediante V Aitken*

Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Test
1	1.00	1.00	1.00	1.00 Válido
2	1.00	1.00	1.00	1.00 Válido
3	1.00	1.00	1.00	1.00 Válido
4	1.00	1.00	1.00	1.00 Válido
5	1.00	1.00	1.00	1.00 Válido
6	1.00	1.00	1.00	1.00 Válido

En la tabla 1, podemos observar la validez de contenido de la Escala de Presentismo, evaluada por 10 jueces expertos mediante la validez V de Aiken, obteniendo como resultados que los coeficientes son superiores a 0.6, siendo considerados aceptables en su totalidad (Boluarte y Tamari, 2017).

**Tabla 2.**

*Análisis estadísticos y correlación ítem-factor de la escala de presentismo por dimensiones.*

		Media	Desv. Est	As	Curtosis	Correlación total de elementos corregida
<b>Evitar distracción</b>	Ítem 1	3,84	1,122	-1,054	,475	,620
	Ítem 3	3,48	1,315	-,770	-,590	,531
	Ítem 4	3,49	1,350	-,703	-,751	,490
<b>Completar el trabajo</b>	Ítem 2	3,98	1,189	-1,072	,327	,593
	Ítem 5	3,73	1,271	-,888	-,230	,474
	Ítem 6	3,39	1,349	-,537	-,932	,351

De la tabla 2, se aprecia que la puntuación promedio mínima es para el ítem 6 ( $M=3.39 \pm 1.35$ ) y la máxima es para el ítem 2 ( $M=3.98 \pm 1.19$ ), se presenta los valores de asimetría negativos indicando que los puntajes están por encima de la media. Referente a la correlación total corregida todos los ítems son superiores a 0.30; siendo el más bajo el ítem 6 con un coeficiente de 0.351.

**Tabla 3.***Estructura factorial exploratoria de la escala de presentismo en docentes***Matriz de factor rotado<sup>a</sup>**

	Factor		
	1	2	
Ítem 4	<b>,808</b>		
Ítem 1	<b>,748</b>	,204	
Ítem 3	<b>,735</b>		
Ítem 2	<b>,478</b>	,469	
Ítem 5	,148	<b>,806</b>	
Ítem 6		<b>,754</b>	
% de varianza	39.9	18.3	58.2
Prueba Kaiser-Meyer-Olkin			.713
Prueba de esfericidad de Barlett			Chi- cuadrada 633.569 gl = 15 Sig = 0.000

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización  
Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

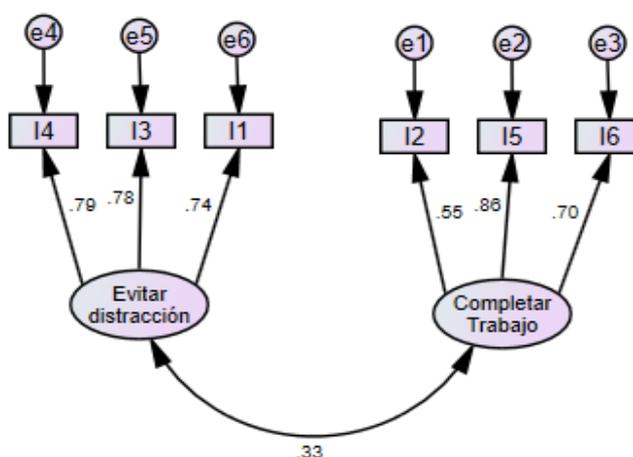
En la tabla 3, se aprecia las pruebas previas al análisis factorial exploratorio (AFE) de la escala de presentismo, donde se evaluó el índice de adecuación muestral, de Kaiser, Meyer y Olkin cuyo valor fue de 0.713, considerado mediano por ser superior a 0.7 (Méndez y Rondon, 2012); la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (chi cuadrado de 633.569; gl=15;  $p < 0.05$ ). Estos valores, nos indican la viabilidad para realizar el análisis factorial exploratorio.

Para el análisis factorial exploratorio, se utilizó el método de máxima verosimilitud con rotación Varimax obteniéndose 2 factores que explican el 58.2% de varianza total del test. En esta nueva estructura que los ítems 5 y 6 se agrupan en un solo factor; sin embargo, no puede haber 2 ítems en un solo factor, determinando la presencia de un solo factor que abarca los ítems 1, 2, 3 y 4.

**Figura 1.**

*Cargas factoriales estandarizadas modelo inicial de la escala de presentismo a través del análisis factorial confirmatorio en docentes (n=300)*

CMIN=99.022; DF=8; P=.000; CMINDF=12.378  
NFI=.845; RMR=.175; GFI=.909; RMSEA=.195  
CFI=.854; TLI=.727; PNFI=.451; PRATIO=.533

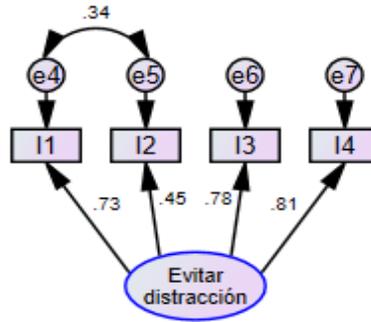


De la figura 1, se aprecia el modelo inicial propuesto en la revisión teórica; sin embargo, para la población de estudios, el modelo no cumple las condiciones adecuadas, siendo sus indicadores de ajuste NFI, CFI, TLI inferiores a 0.90 y en el caso de la medición de error RMR y RMSEA son superiores a 0.06. Referente a las correlaciones entre ítems del instrumento, para la dimensión evitar distracción los índices de correlación van de .74 a .79 y para la dimensión completar trabajo los valores van de .55 a .86, denotando presencia de multicolinealidad en el ítem 5, ya que los valores se ubican por encima de .85.

**Figura 2.**

*Cargas factoriales estandarizadas modelo final de la escala de presentismo a través del análisis factorial confirmatorio en docentes (n=300)*

CMIN=.410; DF=1; P=.522; CMINDF=.410  
NFI=.999; RMR=.009; GFI=.999; RMSEA=.000  
CFI=1.000; TLI=1.009; PNFI=.166; PRATIO=.167



De la figura 2, se aprecia el modelo final, verificando que cumple las condiciones adecuadas, siendo sus indicadores de ajuste NFI, CFI, TLI mayores a 0.90 y en el caso de la medición de error RMR y RMSEA son inferiores a 0.06. Referente a las correlaciones entre ítems del instrumento, los índices de correlación van de .45 a .81, denotando ausencia de multicolinealidad, ya que los valores se ubican por debajo de .85.

**Tabla 4.***Análisis de confiabilidad del cuestionario de presentismo.*

Estadísticas de Fiabilidad de Escala			
	N° de ítems	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
Evitar distracción	3	0.811	0.814
Completar trabajo	3	0.729	0.749
Escala presentismo	de 6	0.762	0.775
Escala presentismo reducida	de 4	0.800	0.808

Se analizó, la consistencia interna a través del Alfa de Cronbach y coeficiente Omega, obteniendo en la dimensión evitar distracción un índice de 0.811 y .814 y para la dimensión completar trabajo, un índice de .729 y .749 y en la escala de presentismo un alfa de 0.762 y un omega de 0.775, dichos valores según los criterios que son considerados como aceptables Campo y Oviedo (2008). Así mismo se obtuvo el alfa y coeficiente para la escala reducida, determinada después del análisis factorial confirmatorio, obteniéndose un índice de alfa de 0.800 y un omega de 0.808.

**Tabla 5.**

*Evidencia de validez concurrente entre el cuestionario de presentismo y el estrés percibido.*

			Estrés Percibido
Rho de Spearman	Presentismo (6 ítems)	Coeficiente de correlación	-,038
		Sig. (bilateral)	,507
		N	300
	Presentismo (4 ítems)	Coeficiente de correlación	,129*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	300

En la correlación del instrumento de presentismo con otra variable, se aprecia que para el test de presentismo cuando se considera los 6 ítems ( $\rho = -.038$ ) indicando que no hay relación entre los instrumentos y para el test de presentismo cuando se considera sólo los 4 ítems ( $\rho = .129^*$ ), indicando que existe relación con bajo nivel.

## V. DISCUSIÓN

El fenómeno del presentismo se da cuando los trabajadores están presentes físicamente, su enfoque mental se dirige hacia otros lugares, y no hacia sus responsabilidades laborales (Gilbreath, 2012). En el caso específico de los docentes de nivel primario, el presentismo laboral podría manifestarse como el hecho de estar presente físicamente en el aula, pero no estar plenamente enfocado en la enseñanza y el aprendizaje. Este comportamiento puede deberse a diversas razones, incluyendo problemas de depresión, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos, como dolor de espalda y artritis, así como enfermedades respiratorias como resfriados, gripes y asma, que son responsables de las principales pérdidas de productividad (Pillate, 2005). Razón por la cual, la investigación busca como objetivo general, establecer la validez y confiabilidad de la escala de presentismo en una población de 300 docentes del nivel primario.

El primer objetivo específico, muestra la validez de contenido la cual se realizó con 10 jueces expertos, mediante la V Aitken. Evaluando el área de pertinencia, relevancia y claridad, obteniendo coeficientes aceptables por ser superiores a 0.6 (Galicia, et al., 2017).

En relación al análisis estadístico y correlación de ítem - factor de la escala de Presentismo de Baldonado et al (2019), dividida por las dimensiones de evitar distracción (ítem 1, 3, 4) y completar el trabajo (ítem 2, 5, 6). Se evidenció una puntuación promedio mínima en el ítem 6 ( $M=3.39 \pm 1.35$ ) y la máxima en el ítem 2 ( $M=3.98 \pm 1.19$ ), siendo valores asimétricos negativos, indicando que se encuentran por encima del valor promedio, al mantener el rango de +/- 1.5 entre las respuestas (Elosau, et al., 2020). Referente a la correlación total corregida de todos los ítems son superiores a 0.30, lo que nos indica que mantiene puntuaciones adecuadas al encontrarse en un rango mayor o igual que 0.30 (Moral y Rodríguez, 2017). Respecto al ítem - factor 6, fue considerado el más bajo, por lo que se realizó un análisis estadístico, donde fue excluido.

En cuanto al objetivo que estima el análisis factorial exploratorio de la escala de Presentismo, se realizó una validación de constructo, que permite identificar los reactivos de las dimensiones válidos y confiables para la medición (García et. al, 2013), en donde se puede apreciar que en la estructura factorial exploratoria (AFE) se evaluó a través del índice de adecuación muestral, de Kaiser, Meyer y Olkin cuyo valor fue de 0.713, considerado nivel mediano por ser superior a 0.7 (Méndez y Rondón, 2012); la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (chi cuadrada de 633.569;  $gl=15$ ;  $p<0.05$ ). Estos valores, nos indican la viabilidad para realizar el análisis factorial exploratorio es 0.30; este proceso desarrollado por Baldomero et. al. (2020) quien adaptó la prueba original de Koopman (2002) de 32 ítems a 6 ítem, logrando como resultado la reducción a dos factores, además de obtener en KMO y Bartlett, variaciones mínimas de cada ítem y una desviación estándar significativa.

Para la continuación del análisis factorial exploratorio, se utilizó el método de máxima verosimilitud con rotación Varimax obteniéndose 2 factores que explican el 58.2% de varianza total del test. En esta nueva estructura los ítems 5 y 6 se agrupan en un solo factor; sin embargo, no puede haber 2 ítems en un solo factor, determinando la presencia de un solo factor que abarca los ítems 1, 2, 3 y 4 (López-Roldán y Fachelli, 2015). Este método, fue utilizado por una investigación en Holanda, que les permitió obtener la validez estructural para la continuación de su validez discriminante (Hutting et al., 2014).

En lo que se refiere al análisis factorial confirmatorio de la escala de presentismo, se realizó un modelo inicial propuesto a la revisión teórica; sin embargo, para la población en estudio, el modelo no cumple las condiciones adecuadas, siendo sus indicadores de ajuste NFI 999, CFI 1.000, TLI 1.009 inferiores a 0.90 y en el caso de la medición de error RMR 009 y RMSEA ,000 que son superiores a 0.06. En la dimensión completar trabajo, los valores van de .55 a .86, denotando presencia de multicolinealidad en el ítem 5, ya que los valores se ubican por encima de .85 (Schaufeli et al. ,2018). Este proceso fue similar en la investigación de Laranjeira (2013), al procesar

el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, obteniendo una correlación negativa entre el presentismo y el estrés percibido. Obteniendo un análisis factorial que tuvo como varianza el 52,4% y el confirmatorio un adecuado ajuste.

Se realizó un modelo final de las cargas factoriales a través del análisis factorial confirmatorio en donde se evidencia donde se cumplen las condiciones adecuadas, logrando indicadores de ajuste NFI, CFI, TLI mayores a 0.90, en el caso de la medición de error RMR y RMSEA son inferiores a 0.06 (Hair et al., 2004; Ruiz y Pardo, 2010). Referente a las correlaciones entre ítems del instrumento, los índices de correlación van de .45 a .81, denotando la ausencia de multicolinealidad, ya que los valores se ubican por debajo de .85, lo que nos indica que se encuentra dentro del ajuste aceptable (Escobedo, et. al., 2016).

En relación al tercer objetivo, se empleó Alfa de Cronbach y Omega de McDonald para determinar confiabilidad de las dimensiones del instrumento SPS-6, los cuales arrojaron resultados aceptables, en la dimensión evitar distracción con un  $\alpha = 0.811$  y un  $\omega = 0.814$ . En completar trabajo = 0.729 y 0.749 respectivamente. De igual forma, se realizó el mismo análisis de manera general, obteniendo resultados superiores a 0.7, siendo resultados aceptables en el campo de la investigación (Campos y Oviedo, 2008). Esto demuestra que el instrumento que evalúa presentismo laboral es confiable, como se mencionó en estudios realizados en diversos países, como lo fue en Holanda (Hutting et al., 2013), Portugal (Laranjeira, 2013), España (Baldonero, et al., 2019) y Medio Oriente (Ta-Thi & Chuang, 2022). Adicional a los resultados, se evidencia que la escala propuesta de 4 ítems, obtuvo un Alfa y Omega de 0.800 y 0.808, siendo puntajes con un índice alto de fiabilidad.

Finalmente, en relación con el último objetivo, se empleó Rho de Spearman para analizar las evidencias de validez concurrente de la variable estudiada y su relación con el estrés percibido. Para ello se tuvo en cuenta ambos modelos mencionados durante los resultados. Como primer punto, se analizó el modelo de 6 ítems (Baldonero, et al., 2019), obteniendo un

coeficiente de correlación negativo ( $\rho = -0,38$ ). Indicando que el presentismo laboral no se relaciona con el estrés percibido. Caso contrario cuando analizamos el modelo propuesto de 4 ítems (0.129), a pesar de ser baja, se evidencia una relación positiva.

## VI. CONCLUSIONES

- Se identificó las propiedades psicométricas de la escala de Presentismo Stanford – 6 en una población con 300 docentes del nivel primario de la ciudad de Trujillo, señalando que presenta evidencias de validez y confiabilidad aceptables.
- Se obtuvo evidencias de validez de contenido a cargo de 10 jueces expertos mediante V. de Aiken, con resultados superiores a 0.6, siendo considerados aceptables.
- Se obtuvieron índices de viabilidad aceptables para realizar el análisis factorial exploratorio, utilizando el método de máxima verosimilitud con rotación Varimax obteniéndose la existencia de 2 factores de varianza total del test. Sin embargo, al evaluar el análisis factorial confirmatorio del modelo inicial de 6 ítems, se identificó presencia de multicolinealidad. Mientras que, al evaluar las cargas factoriales estandarizadas al modelo final de 4 ítems de la escala de presentismo, se denota ausencia de multicolinealidad y valores aceptables.
- En relación al objetivo tres, las puntuaciones del instrumento que evalúa presentismo laboral (SPS-6), se obtuvieron niveles aceptables de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, en Evitar distracción = 0.811 y 0.814, en Completar trabajo = 0.729 y 0.749. Se realizó la consistencia interna, tanto del modelo original de seis ítems, como del modelo propuesto de cuatro reactivos, de este último siendo sus resultados superiores al 0.8.
- La relación entre el presentismo y estrés percibido, según el modelo de 6 ítems es negativa (-0,38), mientras que el modelo propuesto de 4 ítems, obtenido luego de realizar el AFC, (0.129), indica que existe una relación con bajo nivel entre ambos constructos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Elaborar un instrumento inspirado en las cualidades semejantes al utilizado en el estudio actual, con el objetivo de facilitar la comparación de resultados obtenidos.
- Se recomienda indagar más sobre la teoría del Presentismo para continuar con investigaciones actualizadas.
- Se sugiere para las próximas investigaciones, trabajar con un número mayor de población.
- Es recomendable desarrollar una nueva propuesta de investigación exploratoria que exhiba índices de ajuste adecuados en relación a las dimensiones consideradas.
- Se recomienda que en próximas investigaciones, se considere trabajar con una población de docentes del nivel primario como secundario, con la finalidad de obtener una segmentación detallada y comparativa.

## REFERENCIAS

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Mellner, C. (2011). Sickness presence, sickness absence, and self-reported health and symptoms. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 228-243. <https://doi.org/10.1108/17538351111172590>
- Ashbury, F., Caputi, P., Iverson, D., Magee, C. & McGregor, A. (2014). Relationships between work environment factors and presenteeism mediated by employees' health: A preliminary study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(12), 1319-1324. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000263>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Aysun, K., & Bayram, Ş. (2017). Determining the level and cost of sickness presenteeism among hospital staff in Turkey. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(4), 501-509. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1274159>
- Baldonado Mosteiro, M., Sánchez Zaballos, M., Rodríguez Díaz, F. J., Herrero Olaizola, J., & Mosteiro Díaz, M. P. (2020). Adaptación y validación de la Escala de Presentismo Stanford-6 para profesionales sanitarios. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 67(1), 109-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7590241>

- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 51(6), 629-638. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a8281b>
- Boluarte Carbajal, A., & Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología*, 35(2), 641-666. <https://doi.org/10.18800/psico.201702.009>
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35-66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Brunner, B., Ijic, I., Keller, A. C., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165-1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Revisión/review propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-00642008000500015&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-00642008000500015&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Carrasco Dájer, C., da Costa, S., Vera Calzaretta, A. & Páez Rovira, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del Sistema de Salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 119-128. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.03.004>
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2). <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2015-0106>

- Dhaini, H. R., Salameh, T., Waked, A., Sauvage, S., Borbon, A., Formenti, P., Doussin, J.-F., Locoge, N., & Afif, C. (2017). Quantitative cancer risk assessment and local mortality burden for ambient air pollution in an eastern Mediterranean City. *Environmental Science and Pollution Research*, 24(16), 14151-14162. <https://doi.org/10.1007/s11356-017-9000-y>
- Díaz Ramiro, E. M., Luceño Moreno, L., Martín García, J. & Rubio Valdehita, S. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y estrés*, 16(2-3), 271-282.
- Durán V. (2007). Presentismo ocasionaría millonarias pérdidas en Chile. *Revista Ciencia & Trabajo*, (9)24: A44-A47.
- Elosua Oriden, P., & Egaña, M. (2020). Psicometría aplicada. *Guía para el análisis de datos y escalas con jamovi*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearen Argitalpen Zerbitzua. <https://doi.org/10/43054>
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667435>
- Flores-Sandí, G. (2006). Presentismo: Potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48(1), 30-34. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0001-60022006000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0001-60022006000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., Edel Navarro, R., Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: Propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral: El presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 120-129. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7963035>
- García-Alandete, J., Rosa Martínez, E., & Sellés Nohales, P. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de una versión española del Purpose-In-Life Test. *Universitas Psychologica*, 12(2), 517-530. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-2.efci>
- Gerich, J. (2019). Sickness presenteeism as coping behaviour under conditions of high job control. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 33(2), 96-112. <https://doi.org/10.1177/2397002218794837>
- Gilbreath, B. (2012). *Supervisor behavior and employee presenteeism*. <https://www.semanticscholar.org/paper/SUPERVISOR-BEHAVIOR-AND-EMPLOYEE-PRESENTTEEISM-Gilbreath/45f5ade5a8eaa46104344b426a5f0fb5f09947ba>
- Griffiths, M. D., & Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3), 87-95. <https://doi.org/10.1556/JBA.1.2012.002>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2004). *Análisis multivariante*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=320227>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Hernández, V., & Chávez, P. (2019). Los recursos humanos como factor detonador de la competitividad [Libros]. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas. <https://econpapers.repec.org/bookchap/msnecbook/11.htm>
- Hutting, N., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., Staal, J. B., & Nijhuis-van Der Sanden, M. W. G. (2014). Development and measurement properties of the dutch version of the stanford presenteeism scale (SPS-6). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(2), 268-277. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9453-x>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda: presenteeism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, 73(2), 242-261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., Stang, P., Ustun, T. B., & Wang, P. (2003). The world health organization health and work performance questionnaire (Hpq): *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 156-174. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000052967.43131.51>
- Kinman, G., & Wray, S. (2018). Presenteeism in academic employees—Occupational and individual factors. *Occupational Medicine*, 68(1), 46-50. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx191>
- Knani, M., Biron, C., & Fournier, P.-S. (2018). Presenteeism: A critical review of the literature. En C. L. Cooper & L. Lu (Eds.), *Presenteeism at Work* (pp. 35-68). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781107183780.004>
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20. <https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>

- Laranjeira, C. A. (2013). Validation of the portuguese version of the stanford presenteeism scale in nurses: Portuguese stanford presenteeism scale. *International Journal of Nursing Practice*, 19(6), 644-650. <https://doi.org/10.1111/ijn.12117>
- Lazo, A., & Roldán, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 146-153. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1409-00152015000100018&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100018&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n-social-cuantitativa-L%C3%B3pez-Rold%C3%A1n-Fachelli/0b13a80444dd0737d4e27f207f2bf674153685dd>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Margarit, E., López-Ferrer, A., Vilarrasa, E., & Puig, L. (2018). Sesgo en el Cuestionario de productividad laboral y deterioro de las actividades: Psoriasis (WPAI: PSO v2.0) en la población española. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 109(4), 365-366. <https://doi.org/10.1016/j.ad.2017.02.035>
- Méndez, C., & Rondón, M. A. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80624093014>
- Middaugh, D. J. (2006). Presenteeism: Sick and tired at work. *Medsurg Nursing: Official Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses*, 15(2), 103-105.
- Ministerio de Educación. (1 de abril de 2020). Resolución Ministerial N°016-2020-MINEDU. *El peruano*, pp. 9-10.

- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Miranda-Navales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 66(1), 115-122. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Moral-de-la-Rubia, J., & Rodríguez-Franco, N. I. (2017). [Http://www. Scielo. Org. Mx/scielo. Php? Script=sci\\_abstract&pid=s2007-78582017000200036&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.Scielo.Org.Mx/scielo.Php?Script=sci_abstract&pid=s2007-78582017000200036&lng=es&nrm=iso&tlng=es). *CienciaUAT*, 12(1), 36-51. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-78582017000200036&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78582017000200036&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Morales, F. M. (2021). Fear, stress, resilience and coping strategies during covid-19 in spanish university students. *Sustainability*, 13(11), 5824. <https://doi.org/10.3390/su13115824>
- Mosteiro Díaz, M. P., Baldonado Mosteiro, M., Borges, E. M. das N., Baptista, P., Queirós, C. M. L., Sánchez Zaballos, M., Felli, V., Abreu, M. da S. N. de, Silva, F., & Franco Correia, S. (2020). Presentismo en enfermeras: Estudio comparativo de enfermeras españolas, portuguesas y brasileñas. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 67(4), 466-475. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8091693>
- Pilette, P. (2005). Presenteeism y productividad: dos programas de ayuda del empleado de las razones hacen buenos centavos del negocio. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 8(1), 12.
- Roco Videla, Á., Hernández Orellana, M., & Silva González, O. (2021). What is the appropriate sample size to validate a questionnaire? *Nutrición Hospitalaria*. <https://doi.org/10.20960/nh.03633>
- Rojas, R. (2007). Enfoque del presentismo en empresas de salud. *Cienc. Trab*, 64-68.

- Roza, E. M. L., & Casallas, M. I. R. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Movimiento científico*, 9(1), 50-59. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.%x>
- Ruiz, M. A., Pardo, A., & Martín, R. S. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441004>
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism—Implications and health risks. *Australian Family Physician*, 42(4), 172-175.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2018). Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. Routledge Library Editions: Human Resource Management.
- Shimabuku, R. H., & Mendonça, H. (2018). Moderating role of social support on the relationship between job demand and presenteeism. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28(0). <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2830>
- Soto, C. M., & Segovia, J. L. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169-171. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594019>
- Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: A nationally representative study of the Swedish working population. *PLoS ONE*, 7(9), e44721. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044721>
- Ta-Thi, K.-N., & Chuang, K.-J. (2022). Psychometric properties of the traditional Chinese version of the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) among Taiwanese employees in technology companies. *Healthcare*, 10(11), 2202. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112202>
- Tsuji, T., Matsudaira, K., Sato, H., Vietri, J., & Jaffe, D. H. (2018). Association between presenteeism and health-related quality of life among Japanese adults with chronic lower back pain: A retrospective observational study. *BMJ Open*, 8(6), e021160. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-021160>
- Urtasun, A., & Nuñez, I. (2018). Healthy working days: The (Positive) effect of work effort on occupational health from a human capital approach. *Social Science & Medicine*, 202, 79-88. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.02.028>
- Ventura, J., & Caycho, T. (2016). Análisis psicométrico de una escala de dependencia emocional en universitarios peruanos. *Revista de Psicología*, 25(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2016.42453>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Vera-Calmet, V. G., Aguilar-Armas, H. M., Alva, L. A. Y., Diaz, S. E. P., Meneses-La-Riva, M. E., Villacorta, J. V., Fernández-Mantilla, M. M., & Barrera, M. J. (2023). Psychometric properties and sociodemographic profile of the perceived stress scale in Peruvian university students. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4), 161. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0102>

- Vera-Calzaretta, A., & Juarez-Garcia, A. (2015). Presenteeism. En A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 5040-5046). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_2254](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2254)
- Willingham, J.G. (2008). Managing presenteeism and disability to improve productivity. *Benefits & Compensation Digest*. 45(12): 1-8.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.2307/3069410>

## Anexos

### Anexo 1.

#### Matriz De Operacionalización de la Variable Presentismo Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
	<p>La variable es definida como, presentarse físicamente al trabajo, pero no ser productivo (Koopman et al., 2002).</p>	<p>El presentismo en docentes, será a través de la Escala de Presentismo Stanford-6, consta de 6 ítems, se divide por medio de 2 dimensiones denominadas completar el trabajo y evitar distracción (Baldonado, 2019).</p>	<p><b>Completar el trabajo</b></p> <p>El cual se relaciona con el desempeño y se refiere a las causas físicas que pueden estar relacionados con este proceso (Koopman et al., 2002).</p>	<p>2, 5 y 6</p>	<p>Es de tipo Ordinal, la cual responde al formato Likert</p>
			<p><b>Evitar distracción</b></p> <p>La cual se basa en los aspectos psicológicos del proceso de trabajo, como la capacidad de concentrarse en un mismo objetivo (Koopman et al., 2002; Baldonado, 2019).</p>	<p>1, 3 y 4</p>	

## Anexo 2. Consentimiento Informado



### INSTRUMENTO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN

Estimado participante.

Te saludan Juan Bocanegra y Nathalie Gutiérrez, en la actualidad, nos encontramos desarrollando un estudio acerca de un cuestionario que nos permite conocer aspectos relacionados a la actitud del trabajador al asistir a su centro de labores a pesar de encontrarse indispuesto por motivos de salud. Por ello, solicitamos tu valioso apoyo.

Se le pide que, por favor, responda con sinceridad a una ficha de datos personales y a los cuestionarios. El tiempo estimado es de 10 minutos en responder.

La información recogida será manejada con absoluta confidencialidad. En caso tengas alguna inquietud relacionada con el estudio puedes contactarte con los correos: [jbocanegra@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jbocanegra@ucvvirtual.edu.pe) / [nathaliemariegutierrezher@gmail.com](mailto:nathaliemariegutierrezher@gmail.com)

Tienes total libertad para decidir si participar o no en el estudio y una vez iniciado, puedes retirarte libremente, sin que ello le perjudique. Si aceptas participar, se le pide que por favor selecciones la opción "Sí quiero participar".

SÍ QUIERO PARTICIPAR	<input type="checkbox"/>	NO QUIERO PARTICIPAR	<input type="checkbox"/>
----------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------

**1. DATOS GENERALES:**

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**GÉNERO:**

Femenino  Masculino

**GRADO DE INSTRUCCIÓN:**

Superior técnico  Superior universitario  Estudios incompletos

**ESTADO CIVIL:**

Soltero  Casado  Divorciado  Viudo

**¿TE ENCUENTRAS LABORANDO?**

Sí  No

<b>CONDICIÓN:</b>	Contrato <input type="checkbox"/>	Nombrado <input type="checkbox"/>	
<b>¿QUÉ NIVEL TIENES A CARGO?</b>	Primario <input type="checkbox"/>	Secundario <input type="checkbox"/>	
<b>GRADO A CARGO:</b>	Primero <input type="checkbox"/>	Segundo <input type="checkbox"/>	Tercero <input type="checkbox"/>
	Cuarto <input type="checkbox"/>	Quinto <input type="checkbox"/>	Sexto <input type="checkbox"/>

### Anexo 3. Instrumentos: Escala De Presentismo Stanford – 6

El instrumento consta de 8 ítems, los cuales deberá contestar según lo que considere correspondiente.

Presenta 5 opciones de respuesta:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = Parcialmente en desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = Parcialmente de acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Se le recuerda que no existen alternativas correctas o incorrectas, marque según crea conveniente.

1. Durante el **último mes**, ¿ha acudido a su centro de trabajo a pesar de sentirse enfermo o tener un problema de salud que le impida realizar sus funciones con normalidad?

SÍ

NO

2. El problema de salud causante de la anterior afirmación ha sido:

Dolor de espalda

Problema cardiovascular

Problema gástrico

Otros problemas de salud \_\_\_\_\_

Para cada una de las siguientes afirmaciones, por favor marque una de las siguientes respuestas para mostrar su acuerdo o desacuerdo.

Nº	Ítems	Totalmente en desacuerdo (1)	Parcialmente en desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Parcialmente de acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1	Debido a mi (problema de salud) *, fue mucho más difícil combatir el estrés en mi trabajo.					
2	A pesar de mi (problema de salud) *, logré terminar las tareas difíciles en mi trabajo.					
3	Mi (problema de salud) * me alejó de obtener placer en mi trabajo.					
4	Me sentí desanimado para terminar algunas actividades del trabajo debido a mi (problema de salud) *					
5	En el trabajo, logré concentrarme en alcanzar mis objetivos a pesar de mi (problema de salud).					
6	A pesar de mi (problema de salud) * Me sentí con energía para terminar mi trabajo.					

#### **Anexo 4. Instrumentos: Escala Estrés Percibido**

El instrumento consta de 10 ítems, los cuales deberá contestar según lo que considere "verdad" sobre usted.

Tiene 5 opciones de respuesta:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= De vez en cuando

4= A menudo

5= Muy a menudo

Se le recuerda que no existen alternativas correctas o incorrectas, marque según crea conveniente.

Para cada una de las siguientes afirmaciones, por favor marque una de las siguientes respuestas para mostrar su acuerdo o desacuerdo. Durante el **último mes**:

N°	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	De vez en cuando (3)	A menudo (4)	Muy a menudo (5)
1	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
5	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
6	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
7	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
8	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
9	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
10	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

## Anexo 5. Cartas de Autorización para Aplicación de Instrumento



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 24 de marzo de 2023

OFICIO N.º 059-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Sra. **Maritza Aquino Rodríguez**

Directora I.E. 81014 Pedro Mercedes Ureña

**PRESENTE.**

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a los estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie
- Bocanegra Valverde, Juan David

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de docentes de la ciudad de Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

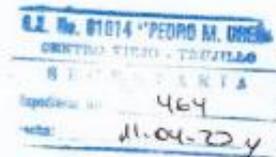
Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguras del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marjín Moreno Medina  
Coordinador  
Escuela de Psicología - Trujillo



UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



**"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**

Trujillo, 24 de marzo de 2023

OFICIO N.º 060-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Sra. Mariela Mendoza Altuna

Directora I.E. 80014 Juan Pablo II

**PRESENTE.**

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a los estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie
- Bocanegra Valverde, Juan David

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: **"Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de docentes de la ciudad de Trujillo"**; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



*Maryin Moreno Medina*  
**Dr. Maryin Moreno Medina**  
Coordinador  
Escuela de Psicología - Trujillo



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 23 de abril de 2023

OFICIO N.º 058-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Sr. Edgar Perales Herrera

Director I.E. República de Panamá

**PRESENTE.**

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie
- Bocanegra Valverde, Juan David

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de investigación titulado: "Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de docentes de la ciudad de Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan tener acceso al número de población de su planta docente y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

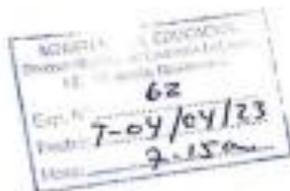
Atentamente,



Dr. Marvin Moreno Medina  
Coordinador  
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.





*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 24 de marzo de 2023

OFICIO N.º 057-2023-ESC-PSIC/UCV-TR  
Sra. Rossell María Urbina Lozano  
Directora I.E. 81011 Antonio Raimondi  
**PRESENTE.**

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie
- Bocanegra Valverde, Juan David

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de docentes de la ciudad de Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las alumnas en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marvin Moreno Medina  
Coordinador  
Escuela de Psicología - Trujillo



Rossell María Urbina Lozano  
DIRECTORA

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 24 de marzo de 2023

OFICIO N.º 054-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Sra. *Janneth Zavaleta Mundaca*

Directora de la Institución Educativa 80034 "María del Socorro" - Huanchaco

PRESENTE.



*Janneth Zavaleta Mundaca*  
DIRECTORA  
04.04.2023

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie
- Bocanegra Valverde, Juan David

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de docentes de la ciudad de Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan tener acceso al número de población de su plano docente y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



*Maryn Moreno Medina*  
-Dr. Maryn Moreno Medina  
Coordinador

Escuela de Psicología - Trujillo

**"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**

Trujillo, 24 de marzo de 2023

OFICIO N.º 056-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Sr. José Sotoño Menacho

Director de la Institución Educativa Particular Nuestra Señora del Perpetuo Socorro

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a los estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- Gutiérrez Hernández, Nathalie Marie
- Bocanegra Valverde, Juan David

Quiénes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de docentes de la ciudad de Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguras del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Marjín Moreno Medina  
Coordinadora  
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



*[Handwritten Signature]*  
Elsa Lucía Cruz Vallejo  
R.C. 18107



03 ABR 2023 Reg 656



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VERA CALMET VELIA GRACIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Presentismo Stanford-6 en docentes de nivel primario de la ciudad de Trujillo", cuyos autores son GUTIERREZ HERNANDEZ NATHALIE MARIE, BOCANEGRA VALVERDE JUAN DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VERA CALMET VELIA GRACIELA <b>DNI:</b> 18159571 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0170-6067	Firmado electrónicamente por: VVERAC75 el 14-08- 2023 17:39:44

Código documento Trilce: TRI - 0618936