



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en docentes de
instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Aguirre Rodriguez, Dante Vicente (orcid.org/0009-0005-1634-2157)

ASESORES:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

Mg. Gonzales Cruz, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-6658-8666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Mi investigación está dedicada principalmente a mis padres, quienes día a día me impulsan a seguir mis metas personales y profesionales. A Dios, que siempre nos guía y nos cuida.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis maestros por todas las enseñanzas impartidas en este camino; a mi asesor, por la paciencia, el apoyo y su notable vocación hacia nosotros. De la misma manera, a cada uno de los que pusieron un granito de arena para el desarrollo de esta investigación. Un agradecimiento especial a María por el apoyo que día a día me brinda y por haber llegado a mi vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.", cuyo autor es AGUIRRE RODRIGUEZ DANTE VICENTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 03-01- 2024 18:17:46

Código documento Trilce: TRI - 0718277



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AGUIRRE RODRIGUEZ DANTE VICENTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AGUIRRE RODRIGUEZ DANTE VICENTE DNI: 71323950 ORCID: 0009-0005-1834-2157	Firmado electrónicamente por: DAGUIRRE el 04-01-2024 10:40:35

Código documento Trilce: INV - 1467955

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGIA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Docentes de entidades educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao.....	16
Tabla 2 Validación del instrumento SUCESO/ISTAS 21.....	18
Tabla 3 Validación del instrumento SL – SPC.....	19
Tabla 4 Niveles de percepción de las dimensiones de los riesgos psicosociales en los docentes.....	21
Tabla 5 Niveles de percepción de las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes.....	22
Tabla 6 Tabla cruzada de los niveles entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.....	23
Tabla 7 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.....	25
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral.....	26
Tabla 9 Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión significancia de la tarea.....	27
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión condiciones de trabajo.....	28
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión reconocimiento personal y/o social.....	29
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión beneficios económicos.....	30

Resumen

La actual exploración tuvo como objetivo general determinar si los riesgos psicosociales tienen relación con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. El tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 167 enseñantes de instituciones educativas públicas del nivel primario y secundario, obteniéndose una muestra de 118 enseñantes a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. De la misma manera, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario SUSESO/ISTAS21 para los riesgos psicosociales y el cuestionario SL-SPC para satisfacción laboral. Como resultado principal se obtuvo la existencia de una correlación negativa baja con un coeficiente de -0.36 en la escala de Pearson entre ambas variables; asimismo, la dimensión, significancia de la tarea, fue la única que no tuvo relación con los riesgos psicosociales con un valor de 0.259 . Por otro lado, se descubrió que el 56.8% de enseñantes perciben un riesgo alto referente al apoyo social y a la calidad de liderazgo de sus superiores; mientras que, las demás dimensiones puntúan un riesgo medio. Por último, el 44.9% de docentes se sienten muy satisfechos en cuanto a la significancia de la tarea.

Palabras clave: reconocimiento personal, condiciones de trabajo, instituciones.

Abstract

The general objective of the current exploration was to determine whether psychosocial risks are related to job satisfaction in teachers of public educational institutions in the District of Santiago de Cao, 2023. The type of research was basic with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 167 teachers from public educational institutions at the primary and secondary level, obtaining a sample of 118 teachers through simple random probabilistic sampling. Likewise, the instruments used were the SUSESO/ISTAS21 questionnaire for psychosocial risks and the SL-SPC questionnaire for job satisfaction. The main result was the existence of a low negative correlation with a coefficient of -0.36 on the Pearson scale between both variables. Likewise, the dimension, significance of the task, was the only one that had no relationship with psychosocial risks with a value of 0.259. On the other hand, it was discovered that 56.8% of teachers perceive a high risk regarding social support and the quality of leadership of their superiors; while the other dimensions score a medium risk. Finally, 44.9% of teachers feel very satisfied regarding the significance of the task.

Keywords: personal recognition, working conditions, institutions.

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo cambiante y globalizado, las organizaciones le dan mayor significancia al cuidado del factor humano, donde los factores psicosociales toman cada vez mayor impacto en el bienestar y cuidado del cuerpo, el estado mental y la gestión de las emociones de cada trabajador dentro de las organizaciones.

En efecto, dichos cambios y transformaciones en el cual surgen los riesgos psicosociales son debido a las circunstancias laborales que causan afecciones a través del sistema psicológico y fisiológico en los trabajadores a los que se denomina estrés (OIT, 2013). El estrés en lo tocante a la labor es muy común dentro de las organizaciones, tal como lo demuestra la última encuesta realizada en Europa por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (EU-OSHA, 2022), donde se evaluó a 45420 centros laborales de diversos sectores de actividad en 33 países, teniendo hincapié a los riesgos psicosociales como la tensión dentro de las organizaciones, la coacción laboral y el acosamiento. Se concluyó la necesidad de generar mejoras en cuanto a la gestión de riesgos y sanidad en el entorno ocupacional considerando los cambios tecnológicos y la importancia del entorno de trabajo psicosocial para apoyar la productividad y bienestar del trabajador.

De la misma manera, la exploración ejecutada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2013), demostró que la tensión constante es un riesgo psicosocial cada vez más frecuente en las organizaciones y el 51% de los asalariados de Europa lo confirmaron; de la misma manera, el 79% de los dirigentes se mostraron intranquilos por la tensión de sus trabajadores. Siguiendo la misma línea, Bravo y Eggerstedt (2014) investigaron acerca de los riesgos psicosociales en las atmósferas de actividad laboral de peruanos, donde encontraron que el 30.5% se identifican con el riesgo psicolaboral tensión y en segundo lugar la insatisfacción laboral con un 27.9%, donde perciben la desmotivación y funciones de trabajo poco claras. Por último, Tranaeus et al. (2022) identificaron evidencia preliminar de que las lesiones por uso excesivo probablemente sean el resultado parcial de interacciones complejas entre factores psicosociales.

Los riesgos psicosociales están ligadas al estado en el cual se encuentra una empresa, debido a que estas particularidades repercuten en los asalariados

dañando su salud corporal y mental (Candia y Pérez, 2020). A su vez, Monroy y Juárez (2019), identificaron que los profesores percibieron estresores psicosociales dentro de su ámbito laboral tales como el modelo de convenio laboral que tenían, la carga ocupacional, el tiempo de jornada, la deficiencia de sostén entre sus pares y superiores, disconformidad salarial, entre otros. Por ende, una de las maneras de cuidar de este talento humano es por mediación del monitorio de los factores de riesgos psicosociales, por tanto, les consiente conocer la circunstancia actual de los asalariados dentro de la institución.

Aunado a los riesgos psicosociales, otra problemática de suma importancia es la satisfacción que el trabajador presenta en su centro ocupacional, Palma (2006) exteriorizó que es la postura con la que cada trabajador percibe sus labores y como éstas se relacionan con el valor que tiene su tarea, las condiciones dentro del entorno laboral, el reconocimiento por parte de sus compañeros de trabajo hacia su trabajo/desempeño y las compensaciones económicas que le otorga su organización. La satisfacción laboral es una afección beneficiosa producto de una valoración de las propiedades de la zona donde cada trabajador labora dentro de su organización (Robbins y Judge, 2009).

Una investigación realizada por la consultora Randstad (2017), demostró qué países tienen un nivel de satisfacción laboral en cuanto su empleo actual, denotando con un 79% a Austria como el estado con considerable grado de satisfacción, continuo con un 78% EE. UU; y por último con un 77% Noruega y Países Bajos. Austria y Alemania exceden al estado español (74%), hasta Portugal se encuentra previamente en la ordenación (73%). Se puede evidenciar el compromiso y responsabilidad que las empresas tienen hacia sus trabajadores; denotando las mejores condiciones laborales para lograr mantener o aumentar la satisfacción laboral dentro de sus organizaciones. Pérez (2011), refiere que la satisfacción laboral mantiene una relación profunda entre 3 aspectos: social, psicológica y física; los cuales se vinculan con las propiedades del entorno ocupacional, como lo es el tipo de trabajo a desarrollar y los compañeros de trabajo; ésta relación es la que determina la sensación satisfacción.

Por otro lado, en el diario virtual La República (2020), se demostró el lado opuesto de la satisfacción laboral, a través de evaluación nacional, manifestando

que el 76% de los peruanos no es feliz en su trabajo. En consecuencia, la gestión humana se enfrenta al enorme desafío de actualizarse para asegurar la productividad y la percepción de bienestar de sus asalariados en cuanto a la nueva época tecnológica.

Además, el diario Gestión (2014) investigó sobre la satisfacción laboral desarrollado por la compañía Supera, donde se abarcó a 1500 trabajadores alusivos a las ciudades de Lima, Chiclayo y Arequipa; se llegó a la resolución que el 45% de trabajadores no estaba satisfecho en su organización debido a diferentes problemáticas inmiscuidas en su centro ocupacional. Por añadidura, el 52% de trabajadores percibió que sus opiniones no eran apreciadas y que al momento de interrelacionarse con sus dirigentes la comunicación era ineficaz. Finalmente, el 47% de los trabajadores sienten que el salario percibido es inferior comparado a la competencia y el 41% siente no recibir un sostén por parte de la compañía al momento de presentarse situaciones problemáticas en su área ocupacional. Asimismo, Lavoie et al. (2021) aseveró que debido a la COVID -19 hubo un aumento en cuanto a la significancia que tienen las demandas y los elementos ocupacionales que da pie a la fatiga crónica, como lo son la insatisfacción laboral y la pretensión de abandonar los centros de trabajo y/o la profesión de salud debido a los múltiples riesgos en los cuales estaban inmersos.

Al tomar como referencia ambas problemáticas de investigación; desde el punto de la gestión humana, se buscó analizar particularmente la realidad de los educadores de las diferentes instituciones públicas, viéndose reflejado en la importancia significativa a ser evaluadas y monitoreadas dentro de las organizaciones de manera precisa para así evitar accidentes o enfermedades ocupacionales y, de tal manera generar el compromiso de cada trabajador con la organización. Asimismo, las profesiones que presentaron gran demanda, como es la docencia, tendrían que poseer recursos óptimos para afianzar el acatamiento de sus logros y recursos que ayuden a prevenir las enfermedades físicas y mentales asociadas a la alta demanda de dichas profesiones (Bakker y Demerouti, 2014).

Es por lo expuesto que surgió la siguiente expresión de la problemática: ¿Cuál fue el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao,

2023? Siguiendo la misma línea, se generó la primera específica: ¿Cuál fue el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y la Significancia de la tarea en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023?; como segunda problemática: ¿Cuál fue el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y las Condiciones de trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023?; tercera problemática: ¿Cuál fue el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y el Reconocimiento personal y/o social en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023?; como última: ¿Cuál fue el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y los Beneficios económicos en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023?.

Dada la problemática, el vigente estudio de investigación ostentó como justificación teórica pretender un mayor entendimiento modernizado y fidedigno desde el campo de la gestión humana sobre las variables estudiadas, examinándose de esta manera las peculiaridades de dicho vínculo en las variables de estudio en educadores de organizaciones pedagógicas públicas, conllevando a diseñar estrategias de intervención y/o promoción en la salubridad corporal y psíquica. En la categoría metodológica se justificó a través del análisis no experimental, mediante el uso de herramientas psicométricas que fueron aplicadas a los educadores de nivel básica regular; donde dichas herramientas poseen la validez y confiabilidad esperado; sin embargo, la herramienta para cuantificar los factores de riesgos psicosociales es de origen Chilena; consecuentemente, dicho instrumento fue validado por los magistrados experimentados en el campo de la gestión humana de nuestro país, lo cual brindará a la investigación veracidad y consistencia al momento de brindar resultados. Por último, en el aspecto práctico, la presente investigación brindó un mayor alcance de concientización en la mejora de la salubridad corporal y/o psíquica en las organizaciones a favor de los enseñantes, desde la postura de un psicólogo organizacional, mediante las conclusiones y las recomendaciones orientados a la calidad del talento humano. Asimismo, permitió que los líderes de cada institución tomen la debida responsabilidad para ejecutar estrategias psicológicas a favor de la salud psíquica hacia los educadores. Así pues, se presentaron las razones para el desenvolvimiento de la exploración, el cual exhibe la importancia y la necesidad de

estudiar estas variables en dicha población. Asimismo, como parte de los beneficios de la exploración, es la aplicación como un futuro antecedente para nuevos estudios que contengan las variables y una población similar (Hernández et al., 2014).

A su vez, se definió el objetivo general: Determinar si los riesgos psicosociales tienen relación con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. De manera igual, se presentaron cuatro objetivos específicos, (a): establecer la relación entre los riesgos psicosociales y la significancia de la tarea en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. (b): establecer la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. (c): establecer la relación entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. (d): establecer la relación entre los riesgos psicosociales y los beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Por consiguiente, originó la posterior hipótesis: existe relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. De la misma manera, se planteó las siguientes hipótesis específicas, como primera: existe relación entre los riesgos psicosociales y la significancia de la tarea en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. Como segunda: existe relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. Como tercera: existe relación entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. Por último: existe relación entre los riesgos psicosociales y los beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante distintos precedentes a nivel nacional e internacional se buscó crear cimientos para el desarrollo de esta exploración; así como la descripción de las diversas ideologías y enfoques conceptuales en los cuales se avalan y justifican entrambas variables de estudio.

Dentro de la esfera nacional, en Lima, Trinidad y Escobar (2022) identificaron la correspondencia de ambas variables de estudio en administrativos de un centro pedagógico particular, mediante un trabajo de metodología no experimental y con una tipología transversal correlacional, en una muestra de 50 coordinadores académicos mediante el test SUSESO ISTAS21 y el S20/23. Concluyeron la existencia de un vínculo inverso entre la mayoría de las dimensiones de ambas variables de estudio; es decir, cada vez que se incrementan los riesgos psicosociales, disminuye la percepción de satisfacción ocupacional en los asalariados. Esto se relacionó debido a que la investigación mantiene objetivos e hipótesis similares para la posterior contratación.

De la misma manera, en Lima, Rodríguez et al. (2021) estudiaron la correlación entre las molestias musculoesqueléticas y el nivel de riesgo psicosocial, mediante un trabajo de metodología cuantitativa con tipología transversal descriptiva. Asimismo, una muestra definida por 234 trabajadores fue evaluados mediante los instrumentos: Inventario SUSESO ISTAS21 BREVE y una adaptación del formulario realizado en los países al norte de Europa sobre las Molestias Musculoesqueléticas. Se obtuvo como mayor resultado del 50.1% las exigencias mentales y con un 49.1% la preocupación entre el trabajo y la familia; lo cual fue significativo debido a que se usó la misma herramienta para medir los riesgos psicosociales.

Posteriormente, Tacca y Tacca (2019) desarrollaron una investigación basada en los riesgos psicosociales y el estrés, cuya finalidad fue conocer la correspondencia existente entrambas variables. Se aplicó una exploración metodológicamente cuantitativa, no experimental con un diseño correlacional y transversal, en las que usaron el test SUSESO ISTAS21 y la Escala Estrés Percibido, definiendo su muestra a 117 educadores del nivel universitario de la capital limeña. Las conclusiones dieron a conocer que las dimensiones exigencias

psicológicas y las compensaciones fueron mayores en los docentes; es decir, las exigencias emocionales, físicas y académicas se habían convertido en factores de riesgos, así como la percepción en cuanto a los beneficios que los docentes perciben sobre su centro laboral. Dicha información fue significativa debido a la similitud de las dimensiones.

Así mismo, en Madre de Dios, Quispe y Paucar (2020) investigaron acerca de la satisfacción ocupacional y el compromiso en las organizaciones, con el deseo de estimar la correspondencia entre los fenómenos presentados mediante la metodología cuantitativa, explicativa y secuencial en 114 profesores de nivel universitario de la amazonia peruana. Se utilizó la herramienta psicométrica Satisfacción Laboral adaptado en el 2011, y el cuestionario de Compromiso Organizacional. Se obtuvo que 49.1% del profesorado se percibían satisfechos en sus entornos de trabajo; sin embargo, el 48.3% se sentían insatisfechos debido a una mínima pago, ausencia de líneas de carrera o nombramientos y carencia de estima por parte de sus superiores. Lo antes mencionado tuvo relevancia debido a los resultados descriptivos.

Por su parte, Abarca et al. (2021), analizaron el propósito de describir la vinculación concreta entre el coeficiente emocional y la satisfacción laboral sobre metodología cuantitativa y un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, aplicando una escala de Rasgo de Estado de Ánimo - 24 (siglas en inglés: TMMS) y la herramienta escala General de satisfacción laboral en 51 enfermeras de la localidad arequipeña. La exploración exhibió unos desenlaces donde señalan que el personal con una satisfacción moderada mostraba una inteligencia emocional adecuada. Se concluyó que el 63,64% de enfermeras con grado estaban moderadamente satisfechas y el 18,8% muy satisfecha; de igual manera el 55,17% de enfermeras civiles estaban moderadamente satisfechas y el 24,14% insatisfechas. Dichos resultados fueron importantes para el análisis descriptivo.

Por último, en Huánuco, Trujillo et al. (2019) analizaron la satisfacción ocupacional en relación con el desempeño, cuya finalidad fue identificar la correspondencia entre las variables metodológicamente cuantitativa no experimental, correlacional, transversal y descriptivo en un cuerpo muestral no probabilística de 45 profesores de distintas facultades de Huánuco. Se aplicaron

cuestionarios para obtener los datos, tales como: Font Roja y la evaluación de Desempeño Docente. En conclusión, se evidenció la existencia de una satisfacción moderadamente alta en cuanto al sueldo económico, los incentivos, el reconocimiento, el compañerismo y las oportunidades percibidas por los docentes dentro de su organización, estos datos fueron importantes para el análisis descriptivo.

Con respecto a los estudios previos internacionales, en Chile, Rivera et al. (2021) crearon un artículo científico cuyo objeto fue decretar la correspondencia de ambas variables estudiadas en personal de centros oncológicos. Metodológicamente cuantitativa no experimental, transversal y correlacional, donde emplearon como instrumentos el SUSESO ISTAS21 para la primera variable y el S20/23 para la última, definiendo su muestra a 110 trabajadores de los centros de salud. En consecuencia, se halló una gran relación entre ambas variables estudiadas, siendo las exigencias mentales y la preocupación tanto en el hogar como en el trabajo, las áreas de mayor riesgo. Asimismo, se pudo aseverar que aquellos en quienes se percibían un mayor riesgo en el trabajo generaban insatisfacción. Por último, se identificó que el factor intrínseco es el que presenta un nivel muy satisfecho con 6,87 en los profesionales. Dicha información fue relevante debido a la semejanza de los fenómenos a estudiar, la tipología de exploración y los análisis descriptivos e inferenciales.

También, en Ecuador, Espinoza et al. (2020) trató ambas variables de estudio con la finalidad de identificar una correlación imperante entre ambas variables en cuestión. Con una metodología cuantitativa, de diseño correlacional y transversal. A través de un número muestral definido 100 asalariados del área de salud ocupacional, siendo evaluados a través del cuestionario Psicosocial en Áreas Laborales, diseñado por el Ministerio de Trabajo de dicho país y el cuestionario S20/23, concluyéndose que existe una correspondencia inversa entre ellas, debido que, a una mayor percepción de riesgo, menor satisfacción en el centro laboral. Información relevante debido a la similitud de variables y tipo de estudio.

Siguiendo esta línea, en España, Sureda et al. (2019) efectuaron su indagación científica acerca de los riesgos psicosociales, el conflicto en los centros ocupacionales y la satisfacción en la misma. Tuvo como objetivo el testear un

modelo de interdependencia acerca del efecto que tienen los riesgos psicosociales sobre las demás variables mencionadas, con una metodología cuantitativa y su diseño fue selectivo transversal en base a una muestra de 249 profesionales acerca de un nosocomio estatal quienes fueron evaluados a través de los instrumentos F-PSICO, una encuesta de elaboración propia para medir los conflictos dentro de las organizaciones y la encuesta Font Roja. Se determinó como resultado que el modelo se ajustó adecuadamente debido a que, si el riesgo es superior, aumenta el conflicto tanto como disminuye la satisfacción. Dicha información es relevante para contrastar el objetivo general.

De forma similar, en España, Merino et al. (2018) estudiaron los riesgos psicosociales en relación al síndrome del quemado, con el fin de buscar como estas dos variables se relacionaron entre sí. A través de un estudio con metodología cuantitativa y un diseño transversal aplican los instrumentos inventario Maslach Burnout y el F-Psico 3.1 a un número muestral de 322 asalariados de un nosocomio. La exploración concluyó que el personal que presentaba una mayor satisfacción en su ambiente de trabajo, no son pesimistas, presentaron una adecuada autoestima y supieron sobrellevar las situaciones estresantes, presentaron menor probabilidad de incidir en alguna de las variables estudiadas, lo cual fue significativo debido a la similitud con el objetivo general.

Por su parte, los autores Pujol y Lazzaro (2018) expresaron acerca de las variables de estudio el propósito de identificar el rol del moderador y la correspondencia entre los fenómenos a estudiar. Mediante un procedimiento cuantitativa, donde una muestra total de 177 académicos estatales fue evaluada en Argentina a través de los instrumentos inventario Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS) validados por los actuales autores en 2017; asimismo, se utilizó el Copsoq – Ista 21, una versión española que fue desarrollada por el Sindicato de Trabajo de dicho país. Los resultados mostraron el compromiso ocupacional mitiga los efectos causados por la demanda mental, el limitado apoyo por los líderes y su entorno, y el escaso aprecio sobre la satisfacción ocupacional. Asimismo, sólo la autonomía insuficiente, la falta de apoyo de su equipo de trabajo y sus superiores, la consideración insuficiente y la inseguridad ocupacional mostraron correspondencias negativas y estadísticamente imperantes con la

satisfacción laboral. Lo expuesto es significativo debido a la similitud de la metodología y para el análisis inferencial.

Referente al marco teórico, se sintetizaron las posturas y conceptos en base a las variables riesgos psicosociales, satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones. Por consiguiente, la variable riesgos psicosociales, ha tomado como teoría principal la del autor Johnson y Hall (1988) quienes en su modelo de Demanda-Control y Apoyo Social (DCAS) dieron mayor valor a la significancia de una variable que ayuda a mitigar distintas enfermedades psicológicas y físicas, como lo son las enfermedades cardiovasculares, estrés, coronarias, somáticas, etc., que son causadas por el exceso/condiciones laborales y la falta de control o autonomía en su área de trabajo; estos malestares probablemente estaban moderados por la variable social, el cual refiere que pudo presentarse por parte de los jefes, compañeros o el personal a cargo con quienes se relacionó el trabajador; creando estímulos que fueron percibidos por él mismo afectando su desempeño o generando alteraciones a nivel físico, mental o incluso en el ámbito social. Cabe mencionar que el estudio realizado por Karasek (1979) tuvo un gran impacto, debido a que realizó un estudio acerca de la libertad para tomar decisiones, las demandas laborales y la tensión en el trabajo. Dentro de su investigación realizó un modelo para gestionar el estrés ocupacional, logrando demostrar que la oportunidad que posee un trabajador de ejercer sus habilidades y tomar decisiones en la organización acerca de sus actividades logra reducir la tensión en el trabajo; de la misma manera, el trabajador con menos posibilidades de tomar decisiones cuanto a la presión de su trabajo es más propenso a la tensión.

Asimismo, otra teoría que reforzó lo antes mencionado es la de Siegrist et al. (2004), con su teoría Desbalance, Esfuerzo y Recompensa, donde explica que el empeño, sacrificio o afán con que realiza un colaborador para realizar una determinada tarea debe ser equitativo a la remuneración monetaria o emocional para no correr el riesgo de provocar desmotivación o insatisfacción en el trabajador, lo cual repercutiría en la empresa. Asimismo, refiere que el beneficio que cada trabajador percibe está definido en tres factores, la primera es el estatus que cada trabajador tiene dentro de la organización, el cual puede ser desarrollado para obtener un mejor puesto; el segundo es la estima, el cual está delimitado por la

valoración de su labor dentro del ambiente ocupacional y el sostenimiento que recibe por parte de sus compañeros; por último, el salario, el cual es un monto monetario que el trabajador percibe por sus horas trabajadas.

De la misma manera, la satisfacción laboral estuvo basada en el postulado Higiene-Motivacional del autor Herzberg (1968), indicando que dicha variable se acciona debido a dos componentes motivacionales: el primero, componente intrínseco o motivacional, relacionado con la adquisición de metas personales y laborales, la valoración dentro de la organización y los ascensos dentro de las áreas organizacionales propician el aumento de la satisfacción y motivación; sin embargo, la usencia de estos no produce insatisfacción o desmotivación. El componente extrínseco o de higiene está ligado a la remuneración, las reglas y políticas empresariales, la seguridad dentro de tu área de trabajo y la empresa, la supervisión de tu jefe inmediato y los diversos beneficios que tienes dentro de la organización, estas características no generan satisfacción o motivación alguna; sin embargo, la ausencia de ello genera todo lo contrario.

Por otro lado, los autores Candia y Pérez (2020) conceptualizaron los riesgos psicosociales como componentes presentes en la zona donde se labora con un gran potencial de afectación en la salubridad del trabajador en un grado mental y físico, a través de los factores carga psicológica, actividad de trabajo y desarrollo profesional, el apoyo de los compañeros de trabajo y el direccionamiento del superior inmediato, las utilidades percibidos, y la preocupación constante en el hogar en las horas laborales. Asimismo, los mismos autores detallaron la variable en cinco dimensiones, quienes orientaron la explicación de la variable en mención.

Exigencias psicológicas, hacen referencia al tiempo determinado que se da para poder ejecutar una labor aumentando así la carga ocupacional, muchas veces causada por la carencia de asalariados para esa tarea. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, definido por la autonomía que tiene cada trabajador dentro de su labor, como lo son la cantidad, la secuencia, las pausas a tomar, etc.; así como la oportunidad de poder ser parte de una línea de carrera o programa de asesoría. Apoyo social y calidad de liderazgo, explicada como ayuda dada al trabajador por sus semejantes en su entorno ocupacional, la valoración y eficacia que tiene su jefe inmediato al momento de delegar alguna función. Compensaciones, referente a los

cambios contractuales realizados en el trabajo, como los cambios de horario, rotaciones, remuneraciones. Doble presencia, preocupación por las tareas domésticas alternadas en los horarios laborales (Candia y Pérez, 2020).

De la misma manera, Palma (2006) puntualizó a la satisfacción laboral como la postura que el asalariado posee al momento de percibir sus tareas y como estas son valoradas por la organización a través de las condiciones donde trabaja, la valoración por parte de sus compañeros y su jefe inmediato, y los bienes económicos que esta le otorga. La autora logró definir la satisfacción laboral en cuatro dimensiones, (a): significancia de tarea, relacionada con la percepción de la valorización del desempeño que el trabajador tiene en cuanto a sus funciones. (b): las condiciones de trabajo, definidas por las herramientas o elementos necesarios y en buen estado que el centro ocupacional le proporciona al asalariado para el adecuado desarrollo de sus labores. (c): reconocimiento personal, establecida a través del ensalzamiento de los objetivos y logros conseguidos dentro de la organización. (d): los beneficios económicos, expuestos principalmente por la remuneración y demás beneficios monetarios en compensación por la realización de labores.

III. METODOLOGIA

Para Sánchez y Murillo (2021), el siguiente apartado expondrá las diferentes metodologías que serán utilizadas para la interpretación de cada una de las variables examinadas en la vigente exploración con el designio de lograr desenlaces que serán relacionados con los objetivos de la misma.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipológicamente básica, logrando una mejor comprensión a través de un conocimiento más extenso de los factores básicos de los fenómenos, los sucesos que pueden ser visualizados, o de la interacción que generan los participantes (Concytec, 2018). Se planteó que el desarrollo de posturas se establece a partir de la revelación de fundamentos o globalizaciones; es decir, no le atañe la utilización contigua de las revelaciones, sino de la generación de dichas posturas teóricas que son obtenidas de las revelaciones (Niño, 2002). Por la naturaleza del estudio es sustantiva, ya que se pretende dar respuesta de manera descriptiva, explicativa, predictiva o retrodictiva a la problemática teórica o sustantiva de la realidad, buscando leyes o principios para una determinada hipótesis científica (Sánchez y Reyes, 2006).

Presentó un enfoque cuantitativo, puesto que los datos adquiridos son recolectados con el propósito de comprobar la hipótesis planteada a través del cálculo digital y los análisis censados que permitan acreditar teorías (Del Canto, 2013). Por ende, dispone de un método hipotético deductivo buscando confutar las hipótesis planteadas a través de los resultados que deben ser debatidas con los hechos reales (Rodríguez, 2007).

Con un diseño no experimental, Santa y Martins (2012) refieren que las variables a estudiar no serán manipuladas bajo ninguna circunstancia, por lo tanto, se deben analizar y sustraer los datos tal y como son encontrados por el investigador, quien cumple un papel de espectador. Novosel (2022) manifiesta que es una exploración donde prima la observación para el recojo de información; es decir, sin ningún tipo de intervención y de manera pasiva.

Fue de corte transversal, debido a que durante un solo momento en un tiempo determinado las herramientas serán administradas a la población con el

propósito de recopilar sus datos sin alterar las resoluciones (Hernández y Mendoza, 2018). Y de un alcance correlacional, buscando cuantificar individualmente cada una de las variables y concretar una conexión estadística entre ellas (Díaz y Calzadilla, 2016); asimismo, constituye el estudio de la data cuantitativa para determinar el índice de correlación de coeficiencia entr ambas variables (Atmowardoyo, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

La presente exploración está constituida por dos variables. La primera será conceptualizada de la siguiente manera: los riesgos psicosociales son componentes que se ubican en el espacio ocupacional con un gran potencial de afectación en la salubridad del trabajador a nivel mental y físico, a través de los factores carga psicológica, actividad de trabajo y desarrollo profesional, el apoyo de los compañeros de trabajo y la capacidad de direccionamiento del superior al mando, las bonificaciones percibidos, y la preocupación constante en el hogar en las horas laborales. (Candia y Pérez, 2020). De la misma manera, Neffa (2015) las define como circunstancias que se encuentran en el terreno ocupacional y que interactúan entre ellas mismas desencadenando desequilibrios en los dispositivos mentales de los trabajadores que los sufren.

Su definición operacional: se midió por conducto de la psicometría SUSES/ISTAS 21 cuyas dimensiones establecidas son cinco: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia. (Candia y Pérez, 2020).

Sus indicadores: cuantitativas, cognitivas, sensoriales, emocionales, esconder emociones, influencia, control sobre el tiempo, posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, integración de la empresa, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de relaciones con superiores, calidad de relaciones con compañeros, estima, inseguridad respecto al contrato, inseguridad de las características del trabajo y preocupación por tareas domésticas. (Candia y Pérez, 2020).

Por último, su escala de medición fue ordinal, debido a su graduación cuantitativa que categoriza los resultados en más de dos categorías para crear un orden. (Ruiz y Valenzuela, 2022). Esta variable será medida mediante los niveles

de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto”. Las puntuaciones para las respuestas oscilan entre 0 a 4 puntos, donde una mayor valoración significa mayor riesgo.

La segunda variable fue conceptualizada como la postura que el trabajador tiene al momento de percibir sus tareas y como éstas son valoradas por la organización a través de las condiciones donde trabaja, la valoración por parte de sus compañeros y su jefe inmediato, y los bienes económicos que ésta le otorga. (Palma, 2006). Asimismo, es la percepción cognitiva y emocional que el trabajar puede tener para decidirse por una actitud en el trabajo tanto negativa como positiva (Zayas et al., 2015).

Su definición operacional: se midió a través de la psicometría SL-SPC cuyas dimensiones establecidas para esta variable son cuatro: Significancia de tarea, las condiciones de trabajo, reconocimiento personal y los beneficios económicos.

Los indicadores fueron: Valor de la tarea, sentimiento de utilidad, percepción de importancia, percepción de placer, autorrealización, agrado de tarea, agrado de actividad, distribución física, comodidad de ambiente, horario, relación con el trabajo, familiaridad, aspecto social, aspecto personal, reconocimiento, percepción de salario y horas extras.

Por último, su escala de medición fue ordinal dado que es una graduación cuantitativa que categoriza los resultados en más de dos categorías para crear un orden. (Ruiz y Valenzuela, 2022). Será mediante una graduación tipo Likert, donde los niveles serán “Muy satisfecho”, “Satisfecho”, “Promedio”, “Insatisfecho” y “Muy Insatisfecho”. Los puntajes oscilan entre 1 a 5 y en función a si el ítem es negativo o positivo con una valoración mínima de 27 puntos y máximo de 135.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Según Ruiz y Valenzuela (2022), la población hacen referencia al grupo de sujetos, instituciones o cosas a las cuales la investigación hace referencia; asimismo, son aquellos que comparten criterios similares a estudiar (Mohsin, 2016). Por lo tanto, la población a estudiar fue de ambos sexos (hombres y mujeres), sean contratados o estables, con edades superiores a los 18, quienes se encuentren laborando durante el año vigente de investigación. El poblamiento estuvo constituido por 167

enseñantes de organizaciones pedagógicas estatales del nivel primario y secundario.

Los criterios de inclusión, según Suárez (2016) menciona que parte de las peculiaridades de las investigaciones ordinales es que la población deba ser informada y debe aceptar formar parte del estudio. Dentro de los criterios de inclusión fueron evaluados los enseñantes de organizaciones pedagógicas estatales tanto del nivel primario y secundario. De igual manera, los criterios de exclusión, según Suárez (2016) manifiesta que existen diferencias referentes a las condiciones que pueden presentar la población a ser estudiada, lo cual puede modificar los hallazgos, esto no les permiten formar parte del estudio. Por lo tanto, dentro de los criterios de exclusión a tomar fueron los docentes quienes se negaron a formar parte del estudio y quienes no estén presentes en las fechas de evaluación programadas o quienes presenten algún descanso médico o permisos justificados.

Referente a la muestra, Ruiz y Valenzuela (2022) hacen referencia a que es el fragmento tomado de la población estudiada como representación de un universo. Se valoró la dimensión de la muestra a través del uso de la fórmula de Cochran. El cuerpo muestral estuvo constituida por 118 educadores de la categoría primaria y secundaria del Distrito de Santiago de Cao, 2023 (Anexo 7).

Tabla 1

Docentes de entidades educativas estatales del Distrito de Santiago de Cao

Institución	Cantidad
I.E. Niño Jesús de Praga - 80063	9
I.E. Máximo Vílchez Gamboa - 80065	12
I.E. Divino Maestro - 81530	12
I.E. Iris Barriga Galarreta - 81534	11
I.E. Sagrado Corazón de Jesús – 81585	27
I.E. Cartavio	34
I.E. cuyo código modular es el 578088	13

Fuente: Elaboración propia.

El muestreo, según Ruiz y Valenzuela (2022) es el método que se usó para obtener la muestra de una determinada población. Se usó el muestreo

probabilístico aleatorio simple, referenciando que toda la población tuvo igual probabilidad para formar parte del cuerpo muestral; asimismo, debe ser de carácter homogéneo para el propósito de la exploración (Scheaffer et al., 2007).

La unidad de análisis son las propiedades que caracterizarán a cada uno de los participantes para formar parte de la exploración. (Ruiz y Valenzuela, 2022). En este caso fueron educadores de organizaciones pedagógicas estatales del nivel primario y secundario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Referente a la técnica utilizada, fue la encuesta, para Niño (2011) es un método fundamental que permite recolectar información acerca de sus experiencias vividas, aquello que prefieren y qué opinión tiene sobre la variable de estudio; por lo cual, se aplicó en ambas variables a estudiar. Asimismo, el instrumento a evaluar fue el cuestionario de escala ordinal, siendo considerado por Hernández et al. (2014), debido a que el cuestionario constituye un grupo de diversas o una variable a medir.

El instrumento SUSESO/ISTAS 21 creado por Candia y Pérez (2020). Se encuentra adaptada y validada en el país chileno, el cuestionario del cual fue adaptado fue del COPSOQ-ISTAS21, prueba de origen español. La aplicación es personal o en conjunto, el periodo para evaluar es de alrededor 10 a 15 minutos, contando con 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones. Las dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

La herramienta consta de dos secciones. (a): sección global, compuesto de 5 incógnitas acerca de los datos demográficos y características del ambiente ocupacional; (b): sección específica, donde se plasman las interrogantes sobre el riesgo psicosocial que consta de 20 preguntas. Asimismo, consta de una graduación Likert de 0 a 4 puntos, del cual se determina que a una mayor valoración existe mayor riesgo. Las dimensiones se puntúan de manera individual para generar un mejor campo de observación sobre el riesgo psicosocial en el ambiente ocupacional.

En cuanto a su validez, fue generada a través del juicio de expertos donde se seleccionó a 3 maestros en el área organizacional para poder evaluar la

herramienta, obteniendo resultados favorables. De la misma manera, se obtuvo la confiabilidad por medio del cálculo del coeficiente de Alfa de Crombach con un estudio piloto realizado a 15 docentes del Distrito de Santiago de Cao, obteniendo un indicador de fiabilidad de 0.800, demostrándose la confiabilidad de la herramienta (Anexo 6) (Aguirre, 2023).

Tabla 2

Validación del instrumento SUCESO/ISTAS 21

Juicio de Expertos		
Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Vargas Rebaza, Giannina Elizabeth.	Magister	Aplicable
Varas Miranda, Gerald Arturo.	Magister	Aplicable
Sotelo Sánchez, Martha Linda	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo, la herramienta para valorar la satisfacción laboral es el SL-SPC fue creada por Sonia Palma (2006) en el Perú, el cual permite valorar el nivel de satisfacción que posee un sujeto dentro de su organización ocupacional. La administración es personal o grupal, en formato físico o digital. La evaluación dura alrededor de 15 minutos. El instrumento consta de 4 dimensiones: Significancia de tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y los beneficios económicos; asimismo, consta de 17 indicadores según sus dimensiones. La escala se desarrolla en una graduación tipo Likert del 1 al 5, siendo conformado por 27 ítems de índole positivo y negativo

Para su validez, fue generada a través del juicio de expertos donde se seleccionó a 3 especialistas en el área organizacional para poder evaluar la herramienta, obteniendo resultados favorables. En cuanto a su confiabilidad, por medio del cálculo del coeficiente de Alfa de Crombach con un estudio piloto realizado a 15 docentes del Distrito de Santiago de Cao, obteniendo un indicador de fiabilidad de 0.818, demostrándose la confiabilidad de la herramienta (Anexo 6) (Aguirre, 2023).

Tabla 3

Validación del instrumento SL-SPC

Juicio de Expertos		
Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Vargas Rebaza, Giannina Elizabeth.	Magister	Aplicable
Varas Miranda, Gerald Arturo.	Magister	Aplicable
Sotelo Sánchez, Martha Linda	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la actual exploración se compiló diferentes bases de indagación, como las diferentes posturas internacionales y nacionales de los últimos 5 años cuyo propósito fue obtener bases teóricas sólidas y fiables que permitan generar objetivos reales, esta base estableció la selección de las variables y las herramientas utilizadas con la autorización de sus autores. Previamente los instrumentos fueron validados por maestros y sometida su confiabilidad para poder ser aplicados a la población. Posteriormente, se visitó cada institución para poder pactar una reunión con los jefes de dichos centros, por lo cual se generó la solicitud de autorización a través del documento de presentación a las diferentes organizaciones pedagógicas donde se aplicó la investigación a través de sus directores. Seguidamente, al conseguir el documento de autorización, se plasmaron fechas tentativas para poder recolectar de manera presencial los datos a través de las herramientas de evaluación; aquel día ya coordinado se le entregó el consentimiento informado a cada asalariado que cumplía con los criterios de inclusión previamente explicados de manera verbal. Por último, los datos obtenidos fueron decodificados estadísticamente mediante Microsoft Excel y el SPSS 29 con la finalidad de obtener los resultados en tablas para posterior ser analizados y discutidos.

3.6. Método de análisis de datos

Dicha metodología está encargada de interpretar y procesar la información recolectada para luego ser exhibidas en forma de tablas y figuras (Arias et al.,

2016). Por ende, las valoraciones e información fueron recolectados por las herramientas de evaluación para ambas variables mediante el programa Excel.

Agregado a lo anterior, los resultados recolectados fueron procesados en el programa SPSS-29, ya que permitirá realizar el desarrollo descriptivo e inferencial estadístico. Asimismo, el procesamiento incluyó el desarrollo de la prueba de confiabilidad y normalidad de ambos instrumentos con el Alfa de Cronbach. Posteriormente, se analizó la normalidad con la prueba Kolmogorov-Smirnov y se concluyó en la confirmación correlacional de ambas variables mediante el coeficiente de correlación de Pearson por medio la distribución de datos paramétrico.

3.7. Aspectos éticos

Morawski (2019) refirió que la ética en la investigación hace referencia a los mismos valores morales que se aprecian en la vida cotidiana como lo son el respeto por los demás, la objetividad, la honestidad, etc. Por lo tanto, el Comité de Investigación optó por los criterios Belmont, los cuales consideran la exigencia moral de no generar daño a los participantes que acepten formar parte de la exploración por el bien común. De la misma manera, se garantizó la libre opinión de los participantes para no tergiversar la información brindada. Se aseguró un principio de autonomía, donde los asalariados poseen la decisión de abandonar o contribuir en la exploración sin retocar las conclusiones esperados. Por último, se certificó un principio de justicia, donde se respeta la dignidad y consideración de cada participante sin acciones excluyentes o de discriminación.

Guiaron los siguientes criterios, (a): seguir las sugerencias protocolares instauradas por la Universidad Cesar Vallejo, (b): mantener los modelos brindados por la Asociación Americana de Psicología (APA) séptima edición. Por último, los resultados obtenidos se basaron en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, es decir, la metodología, conceptualización y posturas fueron exhibidas con base a las citas y referencias propias de la normativa actual. Los datos o referencias fueron sometidas al programa antiplagio Turnitin.

IV. RESULTADOS

El análisis descriptivo, según Bleibaum (2020), es un sistema único que nos permite obtener información sensorial y perceptual cuantitativa acerca de los fenómenos. Basado en un conjunto de personas que fueron calificadas para expresar sus percepciones sensoriales sobre los fenómenos. Se detallaron los resultados obtenidos mediante tabulaciones de contingencia para cada dimensión. Posteriormente, en el análisis inferencial a través del test de normalidad, se dio a conocer la constatación de las hipótesis diseñadas en la presente exploración.

Tabla 4

Niveles de percepción de las dimensiones de los riesgos psicosociales en los docentes

Niveles	Exigencias psicológicas		Trabajo activo y posibilidad de desarrollo		Apoyo social y calidad de liderazgo		Compensaciones		Doble presencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Riesgo bajo	36	30.5%	50	42.4%	24	20.3%	30	25.4%	27	22.9%
Riesgo medio	51	43.2%	56	47.5%	27	22.9%	50	42.4%	48	40.7%
Riesgo alto	31	26.3%	12	10.2%	67	56.8%	38	32.2%	43	36.4%
Total	118	100.0%	118	100.0%	118	100.0%	118	100.0%	118	100.0%

La tabla 4 expone el porcentaje de los datos obtenidos referentes a la jerarquía establecida para cada dimensión de los riesgos psicosociales, en donde se observa que el apoyo social y calidad del liderazgo se sitúa en una categoría de alto riesgo con un porcentaje del 56.8%; es decir, existe una baja percepción de ayuda hacia el trabajador por sus semejantes en su entorno ocupacional, inadecuada valoración e ineficacia de su jefe inmediato al momento de delegar alguna función. Sin embargo, las demás dimensiones se sitúan en un nivel de riesgo medio.

Tabla 5

Niveles de percepción de las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes.

Niveles	Significancia de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy satisfecho	53	44.9%	10	8.5%	5	4.2%	21	17.8%	12	10%
Satisfecho	36	30.5%	31	26.3%	31	26.3%	39	33.1%	47	40%
Promedio	23	19.5%	56	47.5%	49	41.5%	50	42.4%	43	36%
Insatisfecho	0	0.0%	17	14.4%	32	27.1%	7	5.9%	13	11%
Muy insatisfecho	6	5.1%	4	3.4%	1	0.8%	1	0.8%	3	3%
Total	118	1	118	1	118	1	118	1	118	1

La tabla 5 representa el porcentaje de los datos obtenidos referentes a la jerarquía establecida para las dimensiones de la satisfacción laboral, donde se evidencio que la significancia de la tarea da un nivel muy satisfecho con un 44.9%; es decir, los docentes perciben una mayor valorización del desempeño que tienen en cuanto a sus funciones. Sin embargo, las demás dimensiones se sitúan en un nivel de satisfacción promedio. De la misma manera, se puede observar que del total el 10% valoraron un nivel muy satisfecho, el 40% un nivel satisfecho, el 36% un nivel promedio, el 11% un nivel insatisfecho y el 3% un nivel muy insatisfecho. Se concluye que el nivel con mayor percepción fue el de satisfecho; es decir, el 40% de los educadores se mostraba satisfecho con su área ocupacional.

Tabla 6

Tabla cruzada de los niveles entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.

Dimensiones	Niveles	Exigencias Psicológicas			Total	Trabajo activo y posib. de desarrollo			Total	Apoyo social y calidad de liderazgo			Total	Compen-saciones			Total	Doble presencia			Total
		Alto	Bajo	Medio		Alto	Bajo	Medio		Alto	Bajo	Medio		Alto	Bajo	Medio		Alto	Bajo	Medio	
Significación de la tarea	Muy insatis.	1	1	4	6	2	2	2	6	4	1	1	6	2	1	3	6	2	4	0	6
	Promedio	6	4	13	23	4	10	9	23	16	2	5	23	9	4	10	23	6	5	12	23
	Satisfecho	8	13	15	36	3	15	18	36	21	6	9	36	12	10	14	36	16	5	15	36
	Muy satis.	16	18	19	53	3	23	27	53	26	15	12	53	15	15	23	53	19	13	21	53
Total		31	36	51	118	12	50	56	118	67	24	27	118	38	30	50	118	43	27	48	118
Condiciones de trabajo	Muy insatis.	0	2	2	4	1	2	1	4	2	1	1	4	1	1	2	4	0	3	1	4
	Insatisfecho	4	7	6	17	2	8	7	17	13	1	3	17	7	1	9	17	8	4	5	17
	Promedio	19	13	24	56	9	20	27	56	35	8	13	56	21	12	23	56	18	11	27	56
	Satisfecho	6	10	15	31	0	14	17	31	16	8	7	31	8	11	12	31	14	7	10	31
	Muy satis.	2	4	4	10	0	6	4	10	1	6	3	10	1	5	4	10	3	2	5	10
Total		31	36	51	118	12	50	56	118	67	24	27	118	38	30	50	118	43	27	48	118
Reconocimiento personal y/o social	Muy insatis.	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1
	Insatisfecho	13	9	10	32	4	13	15	32	21	5	6	32	14	3	15	32	13	9	10	32
	Promedio	10	13	26	49	4	18	27	49	32	8	9	49	12	14	23	49	15	10	24	49
	Satisfecho	8	12	11	31	4	15	12	31	14	8	9	31	12	9	10	31	14	7	10	31
	Muy satis.	0	2	3	5	0	3	2	5	0	3	2	5	0	3	2	5	1	1	3	5
Total		31	36	51	118	12	50	56	118	67	24	27	118	38	30	50	118	43	27	48	118
Beneficios económicos	Muy insatis.	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1
	Insatisfecho	2	1	4	7	1	3	3	7	2	2	3	7	4	1	2	7	2	2	3	7
	Promedio	17	12	21	50	3	23	24	50	33	8	9	50	20	9	21	50	19	9	22	50
	Satisfecho	8	14	17	39	7	15	17	39	27	5	7	39	9	10	20	39	15	11	13	39
	Muy satis.	4	9	8	21	1	9	11	21	5	9	7	21	5	10	6	21	6	5	10	21
Total		31	36	51	118	12	50	56	118	67	24	27	118	38	30	50	118	43	27	48	118

En la tabla 6 se contempla que la mayoría de las dimensiones de satisfacción ocupacional impera el nivel promedio; en cambio, la dimensión significancia de la tarea que puntúa un nivel muy satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral; aunque, con casi todas las dimensiones de riesgos psicosociales puntúa un nivel medio, exceptuando con el apoyo social y calidad de liderazgo; es decir, el trabajador se siente muy satisfecho en cuanto a la propia valorización que tiene en cuanto a sus funciones debido a que siente que su trabajo es importante para la organización; sin embargo, percibe que no es apoyado por sus compañeros o jefe inmediato y que este último no delega adecuadamente algunas funciones. Esto podría ser apoyado por Herzberg (1968) al mencionar que parte de la motivación intrínseca tiene que ver con la adquisición de metas personales o laborales y la valoración dentro de la organización los cuales aumentan la satisfacción y motivación.

En cuanto al análisis inferencial, Irizarry (2019) refiere que son los datos estadísticos que apoyan a la distinción entre las secuencias reales de las que se manifiestan al azar, las cuales se usan con el fin de predecir los resultados electos.

Para disponer del tipo de método estadístico a utilizar para contrastar las hipótesis generadas, se realizó la prueba de normalidad. Se inició con la determinación del tipo de distribución en un cuerpo muestral de 118, el cual es superior a 50, empleándose así la estadística de Kolmogorov – Smirnov, ya que es capaz de detectar adecuadamente si los valores mantienen o no una distribución normal (Saculinggan, 2013).

Los criterios usados fueron: El nivel de significancia (alfa) fue de 0.05 (95%). Por lo tanto, si el valor obtenido es inferior a 0.05 se niega H_0 , pero si la valorización obtenida supera o iguala a 0.05 no se niega H_0 . Se presentan las siguientes hipótesis de normalidad:

H_0 : La distribución de la muestra es normal.

H_1 : La distribución de la muestra no es normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

		Riesgos Psicosociales	Satisfacción Laboral
	N	118	118
Parámetros normales ^{a,b}	Media	29.5593	101.7542
	Desv.	7.68342	12.44539
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.050	0.061
	Positivo	0.045	0.051
	Negativo	-0.050	-0.061
Estadístico de prueba		0.050	0.061
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

La tabla 7 representa los hallazgos alcanzados en el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de ambas variables estudiadas, obteniéndose un valor de

0,200, superior a 0.05; es por ello que fue aceptada la hipótesis de nulidad y se rechazó la hipótesis alternativa, evidenciando una distribución normal de los datos obtenidos en la exploración. En consecuencia, debido a los datos arrojados, la prueba paramétrica de Pearson fue elegida para contrastar las hipótesis planteadas.

Perteneciente al objetivo general de la actual exploración, se generó la siguiente hipótesis general:

H_a: Existe relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

H₀: No existe relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	-,360**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	118

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

La tabla 8 manifiesta que la significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.000 entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, lo cual es inferior al valor 0.05; como resultado, se niega la hipótesis nula, aceptando la alternativa que expuso la correlación de ambas variables. No obstante, se puntuó un coeficiente de -0.360 que indica una correlación negativa baja; es decir, si el nivel de riesgo psicosocial va en aumento, por consiguiente, disminuirá la satisfacción en el ámbito laboral. En definitiva, se logró determinar que existe una relación de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Acerca del primer objetivo específico de la actual investigación, se generó la siguiente hipótesis específica:

H_a: Existe relación entre los riesgos psicosociales y la significancia de la tarea en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023

H₀: No existe relación entre los riesgos psicosociales y la significancia de la tarea en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023

Tabla 9

Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión significancia de la tarea.

		Significancia de la tarea
Riesgos	Correlación de Pearson	-0.105
Psicosociales	Sig. (bilateral)	0.259
	N	118

La tabla 9 evidencia que la significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.259 entre los riesgos psicosociales y la significancia de la tarea, lo cual es superior al valor de 0.05, por consiguiente, se afirma la hipótesis nula, rechazando la opción que expuso la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe una relación de los riesgos psicosociales con la significancia de la tarea en los docentes.

Por lo que corresponde al segundo objetivo específico de la actual exploración, se generó la siguiente hipótesis específica:

H_a: Existe relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

H₀: No existe relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión condiciones de trabajo.

		Condiciones de trabajo
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	-,332**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	118

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

La tabla 10 detalla la significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.000 acerca de los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo, lo cual es inferior al valor de 0.05; consecuentemente, se niega la hipótesis nula, aceptando la opción que representa la correlación de ambas variables. No obstante, se consiguió un coeficiente de -0.332 que indica una correlación negativa baja o que se relacionan de manera inversa; es decir, si el nivel de riesgo psicosocial va en aumento, por consiguiente, la satisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo disminuirá. En definitiva, se logró determinar que existe una relación de los riesgos psicosociales con la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Sobre el tercer objetivo específico de la actual exploración, se generó la posterior hipótesis específica:

Ha: Existe relación entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Ho: No existe relación entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión reconocimiento personal y/o social.

		Reconocimiento personal y/o social
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	-,299**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	118

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

La tabla 11 detalla que la significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.001 entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social, lo cual es inferior al valor de 0.05; consecuentemente, se niega la hipótesis nula, aceptando la opción que presentó la correlación de ambas variables. No obstante, se consiguió un coeficiente de -0.299 indicando una correlación negativa baja; es decir, si el nivel de riesgo psicosocial va en aumento, por consiguiente, la satisfacción en cuanto al reconocimiento personal y/o social disminuirá. En definitiva, se logró determinar la relación de los riesgos psicosociales con la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Respecto al cuarto objetivo específico de la actual exploración, se generó la siguiente hipótesis específica:

H_a: Existe relación entre los riesgos psicosociales y los beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

H₀: No existe relación entre los riesgos psicosociales y los beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y la dimensión beneficios económicos.

		Beneficios económicos
Riesgos Psicosociales	Correlación de Pearson	-,241**
	Sig. (bilateral)	0.008
	N	118

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

La tabla 12 señala que la significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.008 entre los riesgos psicosociales y los beneficios económicos, lo cual es inferior al valor de 0.05; por tal motivo, se niega la hipótesis nula, aceptando la alternativa que expuso la correlación de las variables. No obstante, se puntuó un coeficiente de -0.241 que indica una correlación negativa baja; es decir, si el nivel de riesgo psicosocial aumenta, por consiguiente, la satisfacción en cuanto a los beneficios económicos disminuirá. En definitiva, se logró determinar la relación de los riesgos psicosociales con la dimensión beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

V. DISCUSIÓN

La actual exploración determinó la relación de ambas variables de estudio en los educadores de organizaciones pedagógicas estatales del Distrito de Santiago de Cao con una muestra de 118 educadores. De igual forma, a manera de discusión se identificará las posibles relaciones acerca los datos alcanzados en la actual exploración con los precedentes identificados con anterioridad.

Desde el análisis descriptivo, en cuanto a la primera variable, se planteó reconocer el nivel de riesgo psicosocial de los docentes del distrito de Santiago de Cao, obteniéndose los siguientes hallazgos según la percepción de los educadores, en la dimensión exigencias psicológicas, el 30.5% valoraron un nivel bajo, el 43.2% un nivel medio y un 26.3% un nivel alto; en la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo, el 42.4% puntuó un nivel bajo, el 47.5% un nivel medio y el 10.2% un nivel alto; en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, el 20.3% valoraron un nivel bajo, el 22.9% un nivel medio y el 56.8% un nivel alto; en la dimensión compensaciones, el 25.4% valoraron un nivel bajo, el 42.4% un nivel medio y el 32.2% un nivel bajo; por último, en la dimensión doble presencia, el 22.9% valoraron un nivel bajo, el 40.7% un nivel medio y el 36.4% un nivel alto. En conclusión, la dimensión con mayor percepción de riesgo es el apoyo social y la calidad de liderazgo; es decir, existe una baja percepción de ayuda hacia el trabajador por sus semejantes en su entorno ocupacional, inadecuada valoración e ineficacia de su jefe inmediato al momento de delegar alguna función

Sin embargo, los resultados obtenidos por Rodríguez et al. (2021) difieren, debido a que en su investigación identificaron como dimensiones con un riesgo superior a las exigencias psicológicas con un valor del 50.1%; de igual manera, a la dimensión doble presencia con un valor del 49.1%; lo cual evidencia un alto grado de percepción acerca de las demandas cognitivas y emocionales que el trabajador percibe en su centro. De igual manera, Rivera et al. (2021) identificaron que las dimensiones con mayor probabilidad fueron exigencias psicológicas y doble presencia. Asimismo, Espinoza et al. (2020), ya que en su investigación las dimensiones con mayor riesgo que percibieron los trabajadores fueron las de preocupación trabajo-hogar y la actividad laboral con posibilidades de crecimiento. Por último, Tacca y Tacca (2019) dieron a conocer que las dimensiones exigencias

psicológicas y las compensaciones fueron mayores en los docentes; es decir, las exigencias emocionales, físicas y académicas se habían convertido en factores de riesgos, así como la percepción en cuanto a los beneficios que los docentes perciben sobre su centro laboral. Estos resultados podrían explicarse en el modelo teórico Demanda, Control y Apoyo Social de Johnson y Hall (1988), quienes refieren que los estímulos que producen los jefes inmediatos e incluso los compañeros de labor pueden afectar el desempeño del trabajador generando alteraciones físicas, mentales e incluso en el ámbito social.

En cuanto a la segunda variable, se planteó reconocer el grado de satisfacción laboral en los docentes del distrito de Santiago de Cao, obteniéndose los siguientes hallazgos según la percepción de los educadores, en la dimensión, significancia de la tarea otorga un nivel muy satisfecho con un 44.9%, mientras que las demás dimensiones el nivel predominante es el de promedio. De la misma manera, el 10% valoraron un nivel muy satisfecho, el 40% un nivel satisfecho, el 36% un nivel promedio, el 11% un nivel insatisfecho y el 3% un nivel muy insatisfecho. En conclusión, el nivel con mayor percepción fue el de satisfecho; es decir, el 40% de los educadores se mostraba satisfecho con su lugar de trabajo y la dimensión con mayor nivel de satisfacción fue el de significancia de la tarea. Desenlaces similares fueron logrados por Quispe y Paucar (2020), debido a que en su investigación el 49.1% del profesorado se percibían satisfechos en sus entornos de trabajo; sin embargo, el 48.3% se sentían insatisfechos debido a una mínima pago, ausencia de líneas de carrera o nombramientos y ausencia de reconocimiento por parte de sus jefes inmediatos. De la misma manera, Rivera et al. (2021) lograron identificar que el factor intrínseco es el que presenta un nivel muy satisfecho con 6,87 en los profesionales. También, Trujillo et al. (2019) lograron identificar la existencia de una satisfacción moderadamente alta en cuanto al sueldo económico, los incentivos, el reconocimiento, el compañerismo y las oportunidades percibidas por los docentes dentro de su organización. Por último, en la exploración desarrollada por Espinoza et al. (2020) se logró identificar un nivel alto de satisfacción en los asalariados.

Por el contrario, los resultados encontrados en la exploración realizada por Abarca et al. (2021) mostraron que el 63,64% de enfermeras con grado estaban moderadamente satisfechas, de igual manera el 55,17% de enfermeras civiles. Estos resultados son apoyados en la teoría Higiene Motivacional desarrollada por Herzberg (1968), quien denota que la satisfacción está estrechamente ligada con a la motivación interna y externa; sin embargo, la que está ligada con el aumento de la satisfacción es la intrínseca, que tiene que ver con la adquisición de metas personales y laborales, la valoración dentro de la organización y los ascensos dentro de las áreas organizacionales propician el aumento de la satisfacción y motivación. De la misma manera, Palma (2006) conceptualizó esta variable como la postura que el asalariado tiene al momento de percibir sus tareas y como éstas son valoradas por la organización a través de las condiciones donde trabaja, la valoración por parte de sus compañeros y su jefe inmediato.

Siguiendo con la misma línea, se realizó una tabla cruzada donde se pudo evidenciar que en la mayoría de las dimensiones de la segunda variable impera el nivel promedio; a diferencia de la dimensión significancia de la tarea que puntúa un nivel muy satisfecho en cuanto a la satisfacción laboral; no obstante, con casi todas las dimensiones de la primera variable puntúa un nivel medio, exceptuando con el apoyo social y calidad de liderazgo; es decir, el trabajador se siente muy satisfecho en cuanto a la propia valorización que tiene en cuanto a sus funciones debido a que siente que su trabajo es importante para la organización; sin embargo, percibe que no es apoyado por sus compañeros o jefe inmediato y que este último no delega adecuadamente algunas funciones. Esto podría ser apoyado por Herzberg (1968) al mencionar que parte de la motivación intrínseca tiene que ver con la adquisición de metas personales o laborales y la valoración dentro de la organización los cuales aumentan la satisfacción y motivación.

Por otro lado, de acuerdo al alcance inferencial, el objetivo general estuvo delimitado a reconocer la relación ambas variables de estudio en los educadores de organizaciones pedagógicas estatales del Distrito de Santiago de Cao, la correlación se aproxima a un valor de 0.000 entre las variables de estudio mencionadas, lo cual está debajo al valor de 0.05; consecuentemente, se niega la hipótesis nula, aceptando la opción que expuso la correlación entr ambas variables.

No obstante, se consiguió un coeficiente de correlación de -0.360 que señala una correlación negativa baja o que se relacionan de manera inversa; es decir, si el nivel de riesgo psicosocial aumenta, por consiguiente, disminuirá la satisfacción en el ámbito laboral.

A partir de estos resultados, se encontraron conclusiones similares por los autores Trinidad y Escobar (2022), donde identificaron la existencia de una relación negativa de ambas variables analizadas; por consiguiente, cuando los riesgos psicosociales se intensifican, la satisfacción laboral en los asalariados va disminuyendo. De la misma manera, Rivera et al. (2021) lograron determinar una relación significativa de ambas variables, aseverando que quienes se percibían un mayor riesgo en el trabajo generaban insatisfacción. Asimismo, Espinoza et al. (2020) demostraron que existe una relación negativa entre ellas; debido que, a una mayor percepción de riesgo, menor satisfacción en el centro ocupacional. De la misma manera, Merino et al. (2018) pudieron concluir que los participantes que presentaron una mayor satisfacción laboral eran menos propensos a incidir en algún riesgo psicosocial. A su vez, en el estudio realizado por Sureda et al. (2019) se pudo detallar la relación inversa que tienen las mismas variables de estudio, debido a que si el riesgo es superior disminuye la satisfacción. Por último, Pujol y Iazzaro (2018) mostraron el compromiso ocupacional mitiga los efectos causados por la demanda mental, el limitado apoyo por los líderes y su entorno, y el escaso aprecio sobre la satisfacción ocupacional. Tomando como teoría de Johnson y Hall (1988), quienes mencionan que las enfermedades psicológicas y físicas son causadas por la desmesura de condiciones ocupacionales y la carencia de control o autonomía en su área de trabajo; y estos malestares pueden ser moderados por la variable social, el cual refiere que podría presentarse por parte de los jefes, compañeros o el personal a cargo quienes se relacionan con el trabajador. Asimismo, Siegrist et al. (2004) menciona que el empeño, sacrificio o afán que realiza un colaborador para realizar una determinada tarea debe ser equitativo a la remuneración monetaria o emocional para no correr el riesgo de provocar desmotivación o insatisfacción laboral en el trabajador.

En cuanto al primer objetivo específico, distinguir la relación de los riesgos psicosociales con la significancia de la tarea en los educadores de organizaciones

pedagógicas estatales del Distrito de Santiago de Cao, 2023. Se evidencia que la significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.259, lo cual es superior al valor de 0.05, por ende, se afirma la hipótesis nula, rechazando la alternativa que expuso la correlación entre la variable de estudio y la dimensión mencionada. Por lo tanto, se concluyó la inexistencia de una relación de los riesgos psicosociales con la significancia de la tarea en los docentes. Resultados similares fueron encontrados por Trinidad y Escobar (2022), quienes identificaron que algunas de las dimensiones de ambas variables no mantenían relación alguna, como es el caso la dimensión doble presencia de los riesgos psicosociales y la dimensión satisfacción con el trabajo; de la misma manera, la dimensión trabajo activo de riesgos psicosociales y la dimensión satisfacción con los servicios recibidos. Por lo tanto, se infiere que los riesgos psicosociales no necesariamente guardan relación con la propia valorización que el trabajador tiene en cuanto a sus funciones.

Caso contrario es demostrado por Rivera et al. (2021) y por Espinoza et al. (2020) quienes demostraron que ambas variables mantienen una relación negativa en todas sus dimensiones; sin embargo, cabe resaltar que las teorías y autores en los cuales se fundamentaron eran otros al igual que sus instrumentos.

El segundo objetivo específico estuvo enmarcado en reconocer la relación de los riesgos psicosociales con las condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. La significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.000 entre los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo, lo cual es inferior al valor de 0.05, por consiguiente, se negó la hipótesis nula, afirmando la alternativa que expuso la correlación entre la variable y la dimensión de estudio. Asimismo, se consiguió un coeficiente de correlación de -0.332 que indica una correlación negativa baja, esto quiere decir que se correlacionan de manera inversa; por lo tanto, a menor riesgo, mayor satisfacción en cuanto a las herramientas o elementos necesarios para la realización de sus labores. Resultados parecidos fueron los obtenidos por Trinidad y Escobar (2022) quienes demostraron la relación entre las variables analizadas. De la misma manera, Monroy y Juárez (2019), identificaron varios riesgos psicosociales que estaban estrechamente ligados a las condiciones donde el asalariado desarrollaba sus funciones debido a las políticas establecidas,

generando diversas alteraciones en el ámbito psíquico y orporal en la salud del asalariado. Aunado a lo anterior, la teoría Demanda, Control y Apoyo Social de Johnson y Hall (1988) y la teoría Desbalance, Esfuerzo y Recompensa de Siegrist et al. (2004) arguyeron que, si un asalariado posee menor capacidad de controlar o tomar decisiones sobre la cantidad de sus labores asignadas, aumentaría la probabilidad de padecer algún tipo de riesgo psicosocial que afecta su salud psíquica y disminuiría su satisfacción laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. La significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.001 entre los riesgos psicosociales y el reconocimiento personal y/o social, siendo inferior al valor de 0.05, consecuentemente, se niega la hipótesis nula, aceptando la opción que demostró la correlacionan de la variable y la dimensión de estudio. No obstante, se consiguió un coeficiente de correlación de -0.299 que indica una correlación negativa baja o de manera inversa; es decir, si el riesgo psicosocial es menor, mayor será la sensación de satisfacción en cuanto al ensalzamiento de los objetivos y logros conseguidos por el asalariado dentro de la organización. Siegrist et al. (2004), con su teoría Desbalance, Esfuerzo y Recompensa, infiere que el empeño, sacrificio o afán que realiza un colaborador para realizar una determinada tarea debe ser reconocido, apoyado por sus superiores y compañeros de trabajo, incluyendo recibir un trato justo, y así no correr el riesgo de provocar desmotivación o insatisfacción en el trabajador. Además, Herzberg (1968), indica que el componente intrínseco o motivacional, relacionado con la valoración dentro de la organización y los ascensos dentro de las áreas organizacionales propician el aumento de la satisfacción y motivación.

El cuarto objetivo específico tuvo como finalidad hallar la relación de los riesgos psicosociales con los beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. La significancia de la correlación se aproxima a un valor de 0.008 entre los riesgos psicosociales y los beneficios económicos, lo cual es inferior al valor de 0.05; por ende, se niega la hipótesis nula, aceptando la alternativa que expuso la

correlacionan la variable y la dimensión de estudio. No obstante, se consiguió un coeficiente de correlación de -0.241 que indica una correlación negativa baja o de manera inversa; por consiguiente, mientras el riesgo psicosocial vaya disminuyendo, habrá mayor presencia de satisfacción en cuanto a la remuneración y demás beneficios monetarios en compensación por la realización de sus labores. Resultados similares fueron encontrados por Trinidad y Escobar (2022), quienes hallaron una relación inversa entre las exigencias psicológicas y la satisfacción con las prestaciones recibidas. Siegrist et al. (2004) menciona que el empeño, sacrificio o afán que realiza un colaborador para realizar una determinada tarea debe ser equitativo a la remuneración monetaria y así no correr el riesgo de provocar desmotivación o insatisfacción en el trabajador. Asimismo, Herzberg (1968), menciona que el componente extrínseco está ligado a la remuneración, y los diversos beneficios que tiene dentro de la organización, estas características generan satisfacción o motivación alguna; sin embargo, la ausencia de ello no genera insatisfacción.

VI. CONCLUSIONES

Se sintetizarán los primordiales descubrimientos obtenidos de la actual exploración:

Primera: En cuanto al objetivo general de la exploración, se observó la existencia de la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023 con los hallazgos obtenidos en la prueba paramétrica de Pearson (-0.360) y a la significancia (bilateral) de 0.000; en consecuencia, a un mayor nivel de riesgo psicosocial, por consiguiente, disminuirá la satisfacción en el ámbito laboral. Mientras el nivel de riesgo psicosocial que los educadores perciban va en aumento, su satisfacción irá disminuyendo. En conclusión, se logró determinar que existe correspondencia de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Segunda: Frente al primer objetivo específico, se observó la inexistencia de relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023 a causa de los hallazgos obtenidos con la prueba paramétrica de Pearson (-0.105) y la significancia (bilateral) de 0.259; por ende, la variable y la dimensión no poseen relación. En suma, se logró determinar la inexistencia de relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Tercera: Sobre el segundo objetivo específico, se apreció la existencia de la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023 con los resultados obtenidos con la prueba paramétrica de Pearson (-0.332) y la significancia (bilateral) de 0.000; consecuentemente, la variable y la dimensión poseen una relación negativa baja; es decir, mientras el nivel de riesgo psicosocial que los educadores perciban va en aumento, la percepción de la dimensión condiciones de trabajo irá disminuyendo. En conclusión, se determinó que existe relación entre los riesgos psicosociales

y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Cuarta: En referencia al tercer objetivo específico, se pudo apreciar la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023 con los resultados obtenidos con la prueba paramétrica de Pearson (-0.299) y la significancia (bilateral) de 0.001; por lo tanto, la variable y la dimensión poseen una relación negativa baja; es decir, mientras el nivel de riesgo psicosocial que los educadores perciban va en aumento, la percepción de la dimensión reconocimiento personal y/o social irá disminuyendo. En conclusión, se logró determinar que existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Quinta: Por último, el cuarto objetivo específico apreció la relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023 con los resultados obtenidos con la prueba paramétrica de Pearson (-0.241) y la significancia (bilateral) de 0.008; por lo tanto, la variable y la dimensión poseen una relación negativa débil; es decir, mientras el nivel de riesgo psicosocial que los educadores perciban va en aumento, la percepción de la dimensión beneficios económicos irá disminuyendo. En conclusión, se logró determinar que existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión beneficios económicos en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a los hallazgos encontrados en la actual exploración, podemos sugerir lo siguiente:

Primera: En cuanto al objetivo general, La UGEL de Ascope podría generar una evaluación semestral minuciosa y detallada hacia los docentes de las diferentes instituciones educativas y niveles para identificar que riesgos psicosociales son los predominantes dentro de las instituciones que podrían estar afectando su grado de satisfacción ocupacional. En consecuencia, el área de Recursos Humanos, tendrá un conocimiento más objetivo para disponer acciones necesarias mediante planes de capacitación y/o talleres de mejora en las dimensiones que se necesiten trabajar, y en base a ellos se logre un mejor nivel satisfacción en los ambientes laborales.

Segunda: Con respecto al primer objetivo sobre la dimensión de significancia de la tarea y los riesgos psicosociales, se sugiere a la UGEL de Ascope programas de sensibilización acerca de la significancia de los educadores en la educación del distrito y la región, con el fin de aumentar la satisfacción del trabajador para disminuir la probabilidad de caer en un riesgo psicosocial. Asimismo, distribuir la carga ocupacional de manera equilibrada entre los docentes y sus superiores de acuerdo al perfil de cargo.

Tercera: Sobre el segundo objetivo específico se sugiere a la UGEL de Ascope, para la dimensión condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales, se logre renovar la calidad y eficacia de las distintas herramientas y materiales que se utilizan dentro de los ambientes laborales cuyo objetivo es facilitar el desarrollo de sus labores para lograr mejores resultados al momento de cumplir sus funciones. Asimismo, la mejora de las instalaciones de trabajo para poder permitir a los docentes desarrollar sus actividades laborales de manera satisfactoria.

Cuarta: En mención al tercer objetivo específico se sugiere a la UGEL de Ascope, para la dimensión reconocimiento personal y/o social y los riesgos psicosociales, se recomienda diseñar y ejecutar programas de

reconocimiento como “el mejor docente del mes”, “celebración de onomásticos”, entre otros, para generar la satisfacción del educador. De la misma manera, generar situaciones recreativas donde se evidencie el reconocimiento y aporte de los docentes a la comunidad. También, el diseño y realización de esquemas de entrenamiento a los directivos encargados de las instituciones para generar la capacidad de reconocer verbalmente a sus subordinados por el trabajo bien realizado dentro de sus organizaciones y destacar la cooperación entre compañeros.

Quinta: Para el cuarto objetivo específico se sugiere a la UGEL de Ascope, para la dimensión beneficios económicos y los riesgos psicosociales, se recomienda la creación planes de mejora de remuneraciones y compensación; así como la creación de indicadores claves de desempeño para generar un mayor compromiso y satisfacción en las organizaciones. De la misma manera, la creación de alianzas estratégicas con otras empresas de diversos rubros (educativas, alimentos, farmacéuticas, etc.) para generar mayores beneficios a los docentes estatales.

Sexto: Por último, la realización de estudios semejantes a las diferentes organizaciones pedagógicas de los distintos niveles para poder determinar el grado de ambas variables a una población más extensa. Generando mayores investigaciones en la población docente sobre propuestas que ayuden a mitigar los riesgos en los cuales están inmersos.

REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y, Carrillo, G. y Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003
- Arias, J.; Villasís, M. y Miranda M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63, 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Atmowardoyo, H. (2018). Research methods in TEFL studies: Descriptive research, case study, error analysis, and R&D. *Journal of language teaching and research*, Vol.9, 1, 197-204. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0901.25>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria. https://www.academia.edu/40646143/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Balarezo, G, (2020). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista, 2019*. (Tesis para obtener el grado profesional de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42567/Balarezo_IGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2014). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (2013), 107 – 115. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (tercera edición). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Bleibaum, R. (2020). *Descriptive analysis testing for sensory evaluation (2nd Edition)*. ASTM International.
<https://app.knovel.com/kn/resources/kpDATSEE01/toc?cid=toc>
- Bravo, E. y Eggersredt, M. (2014, 13 de marzo). Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos. *Info Capital Humano*.
<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos/>
- Candia, M. y Pérez, J. (2020). Manual del Método del Cuestionario Suseso/Istas21, versiones completa y breve (3^a ed.). *Superintendencia de Seguridad Social*.
<https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
- Congreso de la República del Perú (2018, 5 de Julio). Ley N° 30806, Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC). *El Peruano*, 4 – 8. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1666491-1>
- Del Canto, E. y Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 3 (141), 25-34. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Díaz, V & Calzadilla, A. (2016). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. *Revista Ciencia y salud*, 14 (1), 115-121.
<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K. y Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicológica UNEMI*, 4(7), 21-39. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>
- EU-OSHA (2013, 22 de Abril). European opinion poll on occupational safety and health 2013. *European Agency for Safety and Health at work*
<https://es.slideshare.net/euosha/paneuropean-opinion-poll-on-occupational-safety-and-health-2013>

- EU-OSHA (2022, 26 de Julio). Third european survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2019): How european workplaces manage safety and health. *European Agency for Safety and Health at work* <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>
- Gestión (2014, 18 de agosto). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Diario Virtual Gestión*. <https://n9.cl/55a17>
- Gómez, P.; Hernández J. & Méndez, M. (2014). Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in a Chilean Company Mining Area. *Cienc Trab*, vol. 16(49), 9 – 16. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003&lng=en
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. Editorial McGraw-Hill. <https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas (séptima edición)*. Editorial McGraw-Hill. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Herzberg (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?* Harvard: *Business*, 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Irizarry, R. (2019). *Introduction To Data Science. Data analysis and prediction algorithms with R*. CRC Press. <https://n9.cl/ker8a6>
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*. 78, 1277-1368. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci Quart*, Vol. 24, 285 – 308.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=64f8d3e7-a040-4809-b970-fa52726cc85a%40redis>

La República (2020, 24 de Enero). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *Diario virtual La República*.

<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Lavoie, M., Géline, C., Aubé, T., Tchouaket, E., Tremblay, D., Gagnon, M. y Côté, J. (2021). Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction, and quality of care. *Journal of Nursing Management*.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13462>

Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., Martínez, A., Vázquez, P., Vargas, A. y Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11).

<https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

Mohsin, A. (2016). A manual for selecting sampling techniques in research. *Munich Personal RePec Archive*. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70218/>

Monroy, A., y Juárez, A. (2019). Occupational Psychosocial Risk Factors in Academics of Higher Education Institutions in Latin America: a Systematic Review. *Purposes and Representations*, 7(3), 248-272.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>

Morawski, R. (2019). *Technoscientific Research: Methodological and ethical aspects*. De Gruyter. <https://n9.cl/d5bv3>

Neffa, J. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su estudio. *Revista de estudios regionales*, 13, 255 - 262.

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/141762/Documento_completo.pdf?sequence=1

Niño, V. (2011). Metodología de la investigación: diseño y ejecución. *Ediciones de la U*. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion/>

- Novosel, L. (2022). Understanding the evidence: Purpose statement, research questions, and hypotheses. *Urologic Nursing*, 42 (5), 249-251. <https://doi.org/10.7257/2168-4626.2022.42.5.249>
- OIT (2013, 21 de octubre). *La Organización del Trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Organización Internacional del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Palma, S. (2006). Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2 edición). *Cartolan E.I.R.L.*
- Pérez, P. (2011). *Satisfacción Laboral: Una revisión actual de la aplicación y su Evaluación – Hacia un modelo integrador*. (Tesis de maestría en psicología organizacional y gerencial, Universidad Abierta Interamericana). Repositorio Institucional TC. <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Pujol, L. & Lazzaro, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 145-156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 64-83. <https://www.proquest.com/docview/2462309178?pq-origsite=primo&accountid=37408>
- Randstad. (2017). *Los españoles, más contentos con su trabajo que británicos, franceses y japoneses (Ranking)*. Idealista/News. <https://n9.cl/2usmv>
- Rivera, F., Ceballos, P., y González, Y. (2021). Psychosocial risks and job satisfaction: a meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*, 21(1). <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (decimotercera edición)*. Editorial Pearson Educación. <https://studylib.es/doc/8789305/comportamiento-organizacional-13a-ed--robbins>

- Rodríguez, F. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas*, 2 (1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>
- Rodríguez, R., Escobar, C., Veliz, P. y Jara, R. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima – Perú. *Creative Commons*, 24(2), 117-132.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000200117
- Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la Investigación (primera edición)*. Lima, Perú. Editorial UNAT.
<https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>
- Saculinggan, M y Balase E. (2013). Empirical power comparison of goodness of fit tests for normality in the presence of Outliers. *Journal of Pysics: Conference Series*, 435:012041. <https://doi.org//10.1088/1742-6596/435/1/012041>
- Sánchez, A. y Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, Vol.9 (2). <https://www.scielo.org.mx/pdf/dh/v9n2/2594-2956-dh-9-02-147.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología de la Investigación Científica aplicadas a la psicología de la educación y ciencias sociales*. Editorial Mantaro.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. 5ta Edición. Business Support Aneth S.R.L.
- Santa, S. y Martins, P. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa (3ª Ed.)*. Editorial Fedupel.
<https://drive.google.com/file/d/0B7gC0vup46j2M2txYjM4c1FNZTg/view?resourcekey=0-FZylqsYhblwqyUtTiTmlcg>
- Scheaffer, R., Mendenhall, W. y Lyman, R. (2007). *Elementos de Muestreo*. (6ª Edición). Thomson. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)

- Siegrist, J.; Starke, D.; Chandola, T.; Godin, I.; Marmot, M.; Niedhammer, I. y Peter, R. (2004). The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58,1483–149. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Suárez, F. (2016). Consentimiento informado como criterio de inclusión. ¿Confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción? *Persona y Bioética*, 20(2). <https://www.redalyc.org/pdf/832/83248831009.pdf>
- Sureda, E., Mancho, J. y Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Annals of Psychology*, 35(1), 106-115. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/297711>
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <https://www.proquest.com/docview/2331806868/fulltextPDF/D57E83361E554ACEPQ/1?accountid=37408>
- Tranaeus, U., Simon, M. y Ivarsson, A. (2022). Psychosocial risk factors for overuse injuries in competitive athletes: A mixed-studies systematic review. *Sports Medicine* 52, 773-788. <https://www.proquest.com/docview/2642625133/fulltextPDF/B5CE5AAE569F4440PQ/1?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G. y Martínez, C. (2019). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *Investigaciones y experiencias*. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-66.pdf>
- Trinidad, J. y Escobar, C. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista de la Facultad de Medicina, Universidad Peruana Cayetano Heredia*, 2, 30-37. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RHR/article/view/4361/4896>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. & Hernández, M. (2015). Causes of job satisfaction in a marketing organization wholesale. *Revista de la facultad de ciencias y económicas*, 23 (2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de Operacionalización de Variables.

Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgos Psicosociales	Candia y Pérez (2020) refieren que los factores de riesgos psicosociales son las circunstancias presentes dentro de la organización que poseen un alto grado de repercusión en el colaborador desde una perspectiva dañina para su salud de manera física, psicológico o somática.	Se medirá la variable a través del cuestionario SUCESO/ISTAS – 21, el cual presenta 5 dimensiones y 20 ítems. La primera es exigencias psicológicas y cuenta con 5 ítems; la segunda es trabajo activo y posibilidad de desarrollo, el cual cuenta con 5 ítems; la tercera es apoyo social en la empresa y cuenta igualmente con 5 ítems; la cuarta es compensaciones y cuenta con 3 ítems; y, por último, doble presencia, el cual cuenta con 2 ítems. (Candia y Pérez, 2020)	Exigencias psicológicas. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Compensaciones.	Cuantitativas Cognitivas Sensoriales Emocionales Esconder emociones Influencia Control sobre el tiempo Posibilidad de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración de la empresa Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de relaciones con superiores Calidad de relaciones con compañeros Estima Inseguridad respecto al contrato Inseguridad de las características del trabajo	Likert, teniendo como opciones para responder las siguientes alternativas: Siempre = 5 La mayoría de las veces = 4 Algunas veces = 3 Sólo unas pocas veces = 2 Nunca = 1

			Doble presencia.	Preocupación por tareas domésticas	
Satisfacción Laboral	Palma (2006) manifiesta que la actitud que un trabajador presenta hacia su trabajo es definida como satisfacción laboral, así como la percepción de sus actividades laborales y como estas se vuelven significantes con su tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios.	Se medirá la variable a través del cuestionario SL – SPC, consta de 27 ítems y 4 dimensiones. La primera es significación de la tarea, con 7 ítems; la segunda es condiciones de trabajo, con 7 ítems; la tercera es reconocimiento personal y/o social, con 8 ítems; y, por último, beneficios económicos, con 5 ítems. (Palma, 2006)	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Valor de la tarea Sentimiento de utilidad Percepción de importancia Percepción de placer Autorrealización Agrado de tarea Agrado de actividad Distribución física Comodidad de ambiente Horario Relación con el trabajo Familiaridad organizacional Aspecto social Aspecto personal Reconocimiento Percepción de salario Horas extras	Likert, teniendo como opciones para responder las siguientes alternativas: Totalmente acuerdo =5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente desacuerdo = 1

Fuente: Guía de elaboración de productos académicos UCV.

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos.

V1: Riesgos Psicosociales.

A. Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve.

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

Hombre

Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc.)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

A. VARIABLE 1: Riesgos Psicosociales.

Ficha Técnica Instrumento 1:

Nombre: Cuestionario SUSES0/ISTAS21

Autor: Macarena Candía T. y Juan Manuel Pérez Franco.

Origen: Chile

Año: 2020

Aplicación: Individual y colectivo.

Validez: En Chile y en Perú dentro de la investigación actual.

Ítems: 20

Dimensiones: Exigencias psicológicas en el trabajo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, Compensaciones, Doble presencia.

Escala: Likert con las opciones "Siempre", "La mayoría de las veces", "Algunas veces", "Sólo unas pocas veces", "Nunca".

V2: Satisfacción laboral.

A. Cuestionario SL-SPC.

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

B. VARIABLE 2: Satisfacción Laboral.

Ficha Técnica Instrumento 2:

Nombre: Cuestionario SL-SPC

Autor: Sonia Palma carrillo

Origen: Perú

Año: 2006

Aplicación: Individual y colectivo.

Validez: Cuestionario

Ítems: 27

Dimensiones: Significancia de tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, Beneficios económicos.

Escala: Likert con las opciones "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "Indeciso", "En desacuerdo", "Totalmente desacuerdo".

AUTORIZACIÓN/PERMISO PARA EL USO DE INSTRUMENTO V1 Y V2.

A. AUTORIZACIÓN INSTRUMENTO V1 – RIESGOS PSICOSOCIALES.

3. Autorización de uso

La naturaleza de la autorización de uso dependerá de la versión que se pretenda utilizar y del tipo de usuario, a saber:

a. Uso restringido

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa podrá ser utilizado por cualquier organización laboral siempre y cuando el proceso esté siendo asesorado por su organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 o mutualidad de empleadores.

b. Uso libre condicionado a aceptación

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve podrá ser utilizado por cualquier organización laboral bajo las condiciones esenciales y especiales de uso definidas más adelante.

c. Uso libre por órganos competentes

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve y completa podrá ser usado por los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744, de acuerdo con sus atribuciones y en cumplimiento de sus funciones, aunque en cualquier caso deberán ajustarse a las condiciones esenciales de uso.

PERMISO PARA EL USO Y ADAPTACIÓN DE LA PRUEBA SUSESO/ISTAS 21



Dante Aguirre <dante104307@gmail.com>
para comunicaciones, svaldivia ▾

mié, 27 sept, 16:59 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮

Estimados, muy buenas tardes. Mi nombre es Dante Vicente Aguirre Rodríguez, identificado con el D.N.I. N°71323950, orcid.org/0009-0005-1634-2157. Actualmente me encuentro realizando una investigación para obtener el título de Magíster, mis variables a estudiar son "Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales" en el del Distrito de Santiago de Cao, La Libertad, Perú; me muestro muy interesado por su herramienta de evaluación para poder identificar una de mis variables.

De tal modo, pido por favor me puedan otorgar el permiso para poder utilizar su herramienta de evaluación.
Sin más que agregar, me despido.

Saludos.

--

Dante Aguirre Rodríguez
Psicólogo Ocupacional

B. AUTORIZACIÓN INSTRUMENTO V2 - SATISFACCIÓN LABORAL.

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Dante Vicente Aguirre Rodríguez
DNI 71323950

Institución: Universidad César Vallejo.

Motivo: Tesis: "Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Santiago de Cao, 2023".

Asesor: Mg. Lenin Enrique Fabian.

Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 118 docentes del distrito de Santiago de Cao,

La presente autorización es para uso del solicitante como autor único en la tesis que se refiere. El solicitante ha calificado por elegibilidad académica y ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) cuya calificación, análisis e interpretación es de entera responsabilidad del tesista.

Octubre 2, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

ANEXO 3: Modelo de Consentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

Investigador: Aguirre Rodríguez, Dante Vicente

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023”, cuyo objetivo es determinar si los riesgos psicosociales tienen conexión con la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de post grado Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Lima – Los Olivos sede Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Al tomar como referencia ambas problemáticas de investigación; desde el punto de la gestión del talento humano, se busca analizar particularmente la realidad de los educadores de las diferentes instituciones públicas, viéndose reflejado la importancia significativa a ser evaluadas y monitoreadas dentro de todas las organizaciones de manera precisa para así evitar accidentes o enfermedades ocupacionales y lograr generar el compromiso de cada trabajador con la organización.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución

..... Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguirre Rodríguez, Dante Vicente email: dante104307@gmail.com y Docente asesor Mg. Fabián Rojas, Lenin Enrique email: lefabianr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 4: Evaluación por juicio de expertos.

Juez 1 (Validez del instrumento) V1 y V2

A. V1 RIESGOS PSICOSOCIALES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Cuestionario SUSES0/ISTAS21.

- Primera dimensión: Exigencias psicológicas en el trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control-apoyo social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuantitavas.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
Cognitivas.	2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Sensoriales.	3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
Emocionales.	4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
Esconder emociones	5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- Objetivos de la Dimensión: Trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de "control" del modelo demanda-control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia.	6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
Control sobre el tiempo de trabajo.	7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo en el trabajo.	8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Sentido del trabajo.	9. Las tareas que hace, ¿le parecen importante?	4	4	4	

Integración en la empresa.	10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	
----------------------------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa" del modelo demanda control-apoyo social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol.	11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
Conflicto de rol.	12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
Calidad de liderazgo.	13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	4	4	4	
Calidad de relaciones con superiores.	14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
Calidad de relaciones con compañeros de trabajo.	15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compensación.
- Objetivos de la Dimensión: Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión "recompensas" del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima.	16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
Inseguridad respecto del contrato de trabajo.	17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
Inseguridad respecto de las	18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	



características del trabajo.					
------------------------------	--	--	--	--	--

- Quinta dimensión: Doble presencia.
- Objetivos de la Dimensión: Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación por tareas domésticas	19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
	20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Vargas Rebaza, Giannina Elizabeth

Especialidad del validador: Maestra en Ciencias Económicas Mención: Dirección y Organización de Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

B. V2 SATISFACCIÓN LABORAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

- Primera dimensión: Significación de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor de la tarea.	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
Sentimiento de utilidad.	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Percepción de importancia.	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
Percepción de placer.	18. Me complace os resultados de mi trabajo.	4	4	4	
Autorrealización.	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
Agrado de tareas	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
Agrado de actividad.	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones de trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
Comodidad de ambiente.	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	4	4	

	23. Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
Horario.	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Reconocimiento personal y/o social.
- Objetivos de la Dimensión: Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los ogros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con el trabajo.	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	6. Siento que recibo por parte de la empresa un "maltrato".	4	4	4	
	10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
Familiaridad organizacional.	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
Aspecto social.	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	
Aspecto personal.	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
Reconocimiento.	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Beneficios económicos.
- Objetivos de la Dimensión: Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de Salario.	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
Horas extras.	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)Aplicable después de corregir ()No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Vargas Rebaza, Giannina Elizabeth

Especialidad del validador: Maestra en Ciencias Económicas Mención: Dirección y Organización de Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

FICHA SUNEDU DE JUEZ 1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS REBAZA, GIANNINA ELIZABETH DNI 48277435	BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 06/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2012 Fecha egreso: 08/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
VARGAS REBAZA, GIANNINA ELIZABETH DNI 48277435	INGENIERA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 29/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
VARGAS REBAZA, GIANNINA ELIZABETH DNI 48277435	MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN : DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 10/03/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/07/2020 Fecha egreso: 27/03/2022	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

Juez 2 (Validez del instrumento) V1 y V2

A. V1 RIESGOS PSICOSOCIALES

Dimensiones del instrumento: Cuestionario SUSES0/ISTAS21.

- Primera dimensión: Exigencias psicológicas en el trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control-apoyo social.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuantitavas.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
Cognitivas.	2. En su trabajo, ¿tiene usted que	4	4	4	



	tomar decisiones difíciles?				
Sensoriales.	3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	
Emocionales.	4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
Esconder emociones	5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- **Objetivos de la Dimensión:** Trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de "control" del modelo demanda-control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia.	6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
Control sobre el tiempo de trabajo.	7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo en el trabajo.	8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Sentido del trabajo.	9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Integración en la empresa.	10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa" del modelo demanda control-apoyo social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol.	11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	4	4	4	
Conflicto de rol.	12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
Calidad de liderazgo.	13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	4	4	4	
Calidad de relaciones con superiores.	14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
Calidad de relaciones con compañeros de trabajo.	15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Compensación.
- Objetivos de la Dimensión: Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión "recompensas" del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima.	16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
Inseguridad respecto del contrato de trabajo.	17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
Inseguridad respecto de las características del trabajo.	18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	

- Quinta dimensión: Doble presencia.
- **Objetivos de la Dimensión:** Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación por tareas domésticas	19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
	20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *Varas Miranda Gerald Arturo*

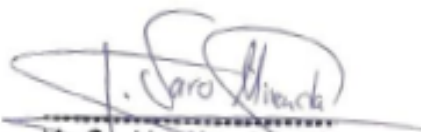
Especialidad del validador: *Magister en Gestión del Talento Humano*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Gerald A. Varas Miranda
PSICÓLOGO
C.P. P. 35135

Firma del Experto validador

B. V2 SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

- Primera dimensión: Significación de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor de la tarea.	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
Sentimiento de utilidad.	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Percepción de importancia.	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
Percepción de placer.	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
Autorrealización.	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
Agrado de tareas	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
Agrado de actividad.	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones de trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	



Comodidad de ambiente.	8. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	4	4	
	23. Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
Horario.	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Reconocimiento personal y/o social.
- Objetivos de la Dimensión: Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los egros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con el trabajo.	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	6. Siento que recibo por parte de la empresa un "mal trato".	4	4	4	
	10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
Familiaridad organizacional.	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
Aspecto social.	11. Prefiero tomar distancia con las	4	4	4	

	personas con quienes trabajo.				
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	
Aspecto personal.	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
Reconocimiento.	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Beneficios económicos.
- Objetivos de la Dimensión: Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de Salario.	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
Horas extras.	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador: *Varas Miranda Gerald Arturo*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión del Talento Humano*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Gerald A. Varas Miranda
PSICÓLOGO
C.P. 35135

Firma del Experto validador

FICHA SUNEDU DE JUEZ 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VARAS MIRANDA, GERALD ARTURO DNI 70052150	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/08/2012 Fecha egreso: 21/09/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VARAS MIRANDA, GERALD ARTURO DNI 70052150	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VARAS MIRANDA, GERALD ARTURO DNI 70052150	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/04/2019 Fecha egreso: 01/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Juez 3 (Validez del instrumento) V1 y V2

A. V1 RIESGOS PSICOSOCIALES

Dimensiones del instrumento: Cuestionario SUSES0/ISTAS21.

- Primera dimensión: Exigencias psicológicas en el trabajo.
- Objetivos de la Dimensión: Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control-apoyo social.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuantitavas.	1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	4	4	4	
Cognitivas.	2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	4	4	
Sensoriales.	3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Emocionales.	4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	4	4	
Esconder emociones	5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de "control" del modelo demanda-control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia.	6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	4	4	
Control sobre el tiempo de trabajo.	7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	4	4	4	
Posibilidad de desarrollo en el trabajo.	8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	4	4	
Sentido del trabajo.	9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	4	4	4	
Integración en la empresa.	10. ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa" del modelo demanda control-apoyo social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de rol.	11. ¿Sabe exactamente qué tareas son	4	4	4	

	de su responsabilidad?				
Conflicto de rol.	12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	4	4	
Calidad de liderazgo.	13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	4	4	4	
Calidad de relaciones con superiores.	14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	4	4	4	
Calidad de relaciones con compañeros de trabajo.	15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Compensación.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión "recompensas" del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima.	16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	4	4	
Inseguridad respecto del contrato de trabajo.	17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	4	4	
Inseguridad respecto de las características del trabajo.	18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Doble presencia.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preocupación por tareas domésticas	19. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	4	4	
	20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Martha Linda Sotelo Sánchez

Especialidad del validador: clínico - organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

B. V2 SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

- **Primera dimensión:** Significación de la tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor de la tarea.	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
Sentimiento de utilidad.	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Percepción de importancia.	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
Percepción de placer.	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
Autorrealización.	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
Agrado de tareas	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
Agrado de actividad.	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones de trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física.	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
Comodidad de ambiente.	8. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	3	

	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	4	4	4	
	23. Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	3	
Horario.	12. Me disgusta mi horario.	4	4	3	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Reconocimiento personal y/o social.
- **Objetivos de la Dimensión:** Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con el trabajo.	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	6. Siento que recibo por parte de la empresa un "mal trato".	4	4	4	
	10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
Familiaridad organizacional.	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
Aspecto social.	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	

Aspecto personal.	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
Reconocimiento.	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Beneficios económicos.
- Objetivos de la Dimensión: Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de Salario.	2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
Horas extras.	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Martha Linda Sotelo Sánchez

Especialidad del validador: clínico – organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

FICHA SUNEDU DE JUEZ 3



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SOTELO SANCHEZ, MARTHA LINDA DNI 00511262	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 26/02/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
SOTELO SANCHEZ, MARTHA LINDA DNI 00511262	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN MENCION EN RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 06/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2013 Fecha egreso: 01/03/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
SOTELO SANCHEZ, MARTHA LINDA DNI 00511262	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 05/11/90 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

ANEXO 5: Base de datos de prueba piloto y Alfa de Cronbach.

A. V1 Riesgos Psicosociales

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
2	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
4	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1
5	2	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	2	0	1	2
6	1	1	0	0	1	1	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	1	0	0
7	2	2	2	1	2	0	1	2	2	1	1	2	0	1	2	1	2	1	1
8	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
9	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1
10	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	2	0	0
11	4	1	2	1	1	2	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	2	3
12	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	1	0	1	1	1	0	1
13	1	1	1	0	1	0	1	2	0	2	1	0	0	0	0	1	2	0	1
14	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
15	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2	1	0	0	1	1	0
16	1	0	0	1	1	0	1	2	2	0	2	0	2	1	1	1	1	0	0
17																			

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables

Estadísticas de			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
0.800	20		

ANEXO 6: Cálculo de tamaño de muestra a través de la fórmula de Cochran.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1)(E)^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z: 1.96
- p: 0.50 (50% de posibilidad).
- q: 0.50 (50% sin posibilidad).
- N: tamaño de muestra.
- E: 0.05

Asumiendo una confianza del 95%(Z=1.96), un error de muestreo de 5% (E=0.05), la muestra fue constituida por 118 docentes de nivel primario y secundario del Distrito de Santiago de Cao, 2023.

ANEXO 7: Autorización para publicar identidad de la organización.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. "CÉSAR A. VALLEJO M." CHUQUITOY	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
ELENA DÍAZ GABRIEL	17834927

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chuquitoy, 14 de Noviembre del 2023

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IE N° 80063 Niño Jesús de Praga	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Liliana Isabel Cruz Monzón	DNI:18890055

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Santiago de Cao, 20 de diciembre del 2023



Liliana Isabel Cruz Monzón
DIRECTORA

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20610550577
Institución Educativa 81534 "Iris Benigna Colaneta"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Helen Asencio Cordero	DNI: 18890013

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chuguito, 14



del 2023
Helen Asencio Cordero
DIRECTORA

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
IE N° 81530 "El Divino Maestro"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Flor Lucía Montoya Sosa de García	18000520

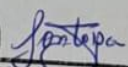
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cartavio, 15 de noviembre del 2023

Firma: 
 (Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. 81585 - "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
FELIX ENRIQUE GARCIA VASQUEZ	
Nombres y Apellidos	DNI:
	18900485

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Felix E. García Vásquez
DIRECTOR
I.E 81585

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa "Cortavio"	
Nombre del Titular o Representante legal: Agustín Humberto Gutierrez Azabache.	
Nombres y Apellidos	DNI: 18110687.

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la Identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. 80065 Maximo Vilchez Gamboa	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Tulio Trujillo Zavaleta	19424423

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Santiago de Cao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Programa académico de maestría gestión del talento humano.	
Autor: Dante Vicente Aguirre Rodríguez.	DNI: 71323950

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 8: Autorización de aplicación de instrumentos.



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD – UGEL/ASCOPE

I.E. "CÉSAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA."

Creado según R.D.D.No.001430 de fecha 24 - 05- 85

Prolongación Cajamarca s/n

CHIQUITOY – SANTIAGO DE CAO - ASCOPE - LA LIBERTAD



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chiquitoy 31 de Octubre del 2023.

Oficio N° 118 -2023-UGEL/A-D-IE-"CAVM".CH.

Señora : Dra. HELGA R. MEJO MARRUFO
Escuela de Post Grado de la U.C.V.

Asunto : SE OTORGA PERMISO PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente a nombre de la I.E. "CÉSAR ABRAHAM VALLEJO MENDOZA" de la localidad de Chiquitoy; al mismo tiempo dar a conocer el permiso que se le concedió al estudiante del programa de maestría AGUIRRE RODRIGUEZ, DANTE VICENTE , quien está desarrollando su tesis para la obtención del grado de maestría. Así mismo dar a conocer la aplicación de la encuesta realizada a los docentes de nuestra I.E. para los fines del trabajo de investigación.

Agradeciendo la atención al presente, es propicia la ocasión para reiterarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



A. Díaz
Mg. Elena Díaz Gabriel
DIRECTORA

Cartavio, 08 de noviembre del 2023

OFICIO N° 111-2023- D.I.E "DM" N° 81530 - C.

Dra. HELGA MAJO MARRUFO

Escuela de Postgrado UCV Filial Lima Campus Los Olivos

ASUNTO: SE OTORGA PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA
PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRÍA.

Ref. Carta P. 0531-2023-UCV-VA-EPG-FO1/1

Es grato dirigirme a su despacho, así mismo expresar mi cordial saludo como representante de la I. E. N° 81530 "El Divino Maestro" de Cartavio y a la vez se concede el permiso al estudiante AGUIRRE RODRÍGUEZ DANTE VICENTE del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, quien viene desarrollando su tesis para obtener el grado de maestría. Al mismo tiempo dar a conocer la aplicación de la encuesta realizada a los docentes de nuestra I.E. para los fines del trabajo de investigación.

Sin otro particular y reiterándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Mg. Flor Lucía Montoya Sosa
DIRECTORA



+INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81534
"IRIS BARRIGA GALARRETA"
Fundado por Resolución Ministerial N° 3698-1947
Código Modular 0418517

UG L
ASCOPE
UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA
LOCAL

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chiquitoy, 02 de noviembre del 2023

OFICIO N° 141- 2023 –UGEL ASCOPE-CH/LE N° 81534 "IBG" D.

SEÑORA:

Dra. HUELGA MAJO MARRUFFO

Escuela de postgrado UCV Filial Lima Campus Los Olivos.

ASUNTO : PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACION DE MAESTRIA.

Ref. Carta P. 0533-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme al despacho de su digna representada, para expresarle mi cordial saludo en representación de la I.E. N° 81534 "IRIS BARRIGA GALARRETA" de Chiquitoy, la cual me honro en dirigir y, a la vez conceder el permiso al estudiante **AGUIRRE RODRIGUEZ, DANTE VICENTE** del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, quien viene desarrollando su tesis para obtener el grado de maestría. Asimismo, dar a conocer la aplicación de la encuesta realiza a los docentes de la I.E. para los fines del trabajo de investigación.

Sin otro particular, me despido de usted aprovechando la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Helen Asencio Cordero
Mg. Helen Asencio Cordero
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80063
"NIÑO JESÚS DE PRAGA"
DISTRITO DE SANTIAGO DE CAO
Calle Arequipa N° 230 – Santiago de Cao



Santiago de Cao, 02 de noviembre del 2023

OFICIO N° 106-2023-UGEL-A-I.E. N°80063/A1-P- "NJP"-SC.

SEÑORA:

Dra. HELGA MAJO MARRUFO
Escuela de Postgrado UCV Filial Lima Campus Los Olivos

ASCOPE

ASUNTO: SE OTORGA PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRIA.

REF.: CARTA P. 0529-2023 – UCV-VA-EPG-F01/J

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo, para expresarle mi cordial saludo en representación de la Institución Educativa N° 80063 "NIÑO JESÚS DE PRAGA" y al mismo tiempo para conceder el permiso al estudiante AGUIRRE RODRIGUEZ DANTE VICENTE, quien viene desarrollando su tesis para obtener el grado de maestría.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Liliana Isabel Cruz Monzón
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81585
"SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"

Av. Sta. Elena N°10-CARTAVIO-SANTIAGO DE CAO-ASCOPE



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Cartavio, 08 de noviembre del 2023.

OFICIO N° 221-2023-I.E. N° 81585 "S.C.J."-C

Dra. HELGA MAJO MARRUFO
Jefe Escuela de Posgrado UCV-Filial Lima Los Olivos
PRESENTE

Asunto: COMUNICA APLICACIÓN DE ENCUESTAS COMO PARTE DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REF.: Carta P. 0534-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente a nombre de la gran familia Sagradista y; al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

Que, al haberse autorizado el permiso correspondiente al estudiante de Maestría en Gestión del Talento Humano AGUIRRE RODRIGUEZ DANTE VICENTE con código de matrícula N° 7000418380; se **COMUNICA** a su despacho que el estudiante Aplicó los Instrumentos a los docentes de nuestra IE para recoger la información para su trabajo de Investigación **"Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Publicas del distrito de Santiago de Cao, 2023"** el día miércoles 25 de octubre del presente.

Que, Dios, la Virgen y nuestro Santo Patrón guarden a Ud. e Institución

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mayor consideración y estima personal.

Atentamente




Félix E. García Vásquez
DIRECTOR
I.E 81585

Cartavio, 10 de noviembre del 2023

OFICIO-2023-UGEL-ASCOPE-I.E." C."-C.

Dra.: HUELGA MAJO MARRUFFO

Escuela de postgrado UCV Filial Lima Campus Los Olivos

ASUNTO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACION DE MAESTRIA

Ref. Carta P. 0535-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a usted; asimismo expresar mi cordial saludo como representante de la I.E. "CARTAVIO" del distrito de Santiago de Cao, y a la vez conceder el permiso al estudiante **AGUIRRE RODRIGUEZ, DANTE VICENTE** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, quien viene desarrollando su tesis para obtener el grado de maestría. Asimismo, dar a conocer la aplicación de la encuesta realiza a los docentes de la I.E. para los fines del trabajo de investigación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

 
Griselda Reyes Calderon
SU DIRECTORA
I.E. "CARTAVIO"



GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN

UGEL
ASCOPE
UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA
REGIONAL



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80065 MÁXIMO VÍLCHEZ GAMBOA

Cartavio, 8 de noviembre del 2023

OFICIO N°025 -2023-UGEL- ASCOPE-I.E. "MVG."-C.

Dra.: HUELGA MAJO MARRUFFO

ESCUELA DE POSTGRADO UCV FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS

ASUNTO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE TRABAJO
DE INVESTIGACION DE MAESTRIA

Ref. Carta P. 0536-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a usted; asimismo expresar mi cordial saludo como representante de la I.E. "MAXIMO VILCHEZ GAMBOA" del distrito de Santiago de Cao, y a la vez conceder el permiso al estudiante **AGUIRRE RODRIGUEZ, DANTE VICENTE** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, quien viene desarrollando su tesis para obtener el grado de maestría. Asimismo, dar a conocer la aplicación de la encuesta realiza a los docentes de la I.E. para los fines del trabajo de investigación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Mg. **Paula Trujillo Zavala**
DIRECTORA