



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores psicosociales y el desempeño laboral de los  
docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. María Milagros Sánchez Temple

**ASESOR:**

Dr. Héctor Santa María Relaiza

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

Lima - Perú

2019

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **SANCHEZ TEMPLE, MARIA MILAGROS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA RED 04 UGEL- VENTANILLA, 2018**

Fecha: 23 de enero de 2019

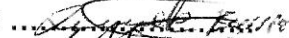
Hora: 5:00 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Lip Licham, Cruz Antonio

Firma:  .....

**SECRETARIO:** Dra Rosalia Zarate Barrial

Firma:  .....

**VOCAL:** Dr Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma:  .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mis Papitos y mis hijos por su ayuda constante, a  
Toñito por compartir su tiempo con mis estudios.

Milagros

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecerle a Dios por guiar mi camino a mi familia por su confianza

En segundo lugar, a mi hijo Toñito por brindarme su tiempo, su presencia.

A mis compañeros de trabajo por su apoyo constantes.

A la Universidad por abrirme sus puertas, para culminar mis estudios.

A los maestros que, con sus consejos, paciencia y disposición, al guiarnos para cumplir nuestros objetivos.

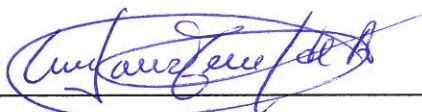
### Declaratoria de autenticidad

Yo, María Milagros Sánchez Temple, estudiante del Programa de Taller de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 06243048. Con la tesis titulada Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto-plagiado; es decir, no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico.
- 4) Los datos de los resultados son reales, no han sido, ni duplicados, falseados, y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las sanciones y demás consecuencias que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 19 de enero del 2019



Br. María Milagros Sánchez Temple

DNI: 06243048

## Presentación

Señores miembros del jurado.

Se presenta la tesis titulada: Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación.

En ese sentido, se realizó un estudio en las instituciones educativa de la Red 04 UGEL – Ventanilla, 2018, para tratar de entender y determinar la correlación que existe entre Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018. Espero que mi trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La información se ha estructurado en cuatro capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad.

En el primero se expone la introducción. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados y el tratamiento de la hipótesis. El cuarto capítulo la discusión de resultados. En el quinto, las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones a las que se llegaron luego del análisis de las variables del estudio. En el séptimo capítulo tenemos las referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

El autor

## Índice

	Pg.
Pagina del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introduccion</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema: Base teóricas Factores psicosociales	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
<b>II. Metodo.</b>	<b>36</b>
2.1 Diseño de investigación	37
2.2. Variables - operacionalización	40
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Método de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	52
<b>III. Resultados</b>	<b>53</b>
<b>IV. Discusion</b>	<b>71</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>73</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>76</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>79</b>

Anexos.

Anexo 1. Artículo Científico

Anexo 2 .Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Autorizaciones

Anexo 6. Base de datos



### Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1.Operacionalización de la variable: Factores Psicosociales	41
Tabla 2.Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral de los Docentes	44
Tabla 3.Distribución Población de Docentes de la Red 04 Mi Peru–UGEL Ventanilla 2018	45
Tabla 4 Distribución de la Muestra de Docentes de Educación Básica Regular	46
Tabla 5. Ficha técnica: cuestionario Factores Psicosociales	48
Tabla 6 Ficha técnica: Cuestionario desempeño laboral	49
Tabla 7.Baremación de la variable 1. Factores Psicosociales	50
Tabla 8. Baremación de la variable 2: Desempeño Laboral de los Docentes	51
Tabla 9. Factores psicosociales y desempeño laboral	52
Tabla 10.Atendiendo a las características de la institución educativa y desempeño laboral	52
Tabla 11 Atendiendo a las características de los puestos de trabajo y desempeño laboral	54
Tabla 12. Relativos a la tarea y desempeño laboral	56
Tabla 13. Características de la estructura de la organización y desempeño laboral	57
Tabla 14. Atendiendo a las características de los recursos humanos y desempeño laboral	59
Tabla 15.Coeficiente de correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral	60
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre la dimensión atendiendo a las características de la institución educativa y desempeño laboral.	62
Tabla 17. Coeficiente de correlación entre la dimensión atendiendo a las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral.	64
Tabla 18 Coeficiente de correlación entre la dimensión característica de la estructura de la organización y el desempeño laboral.	65
Tabla 19. Coeficiente de correlación entre la dimensión relativa a la tarea y el desempeño docente.	66

Tabla 20. Coeficiente de correlación entre la dimensión atención a las características de los recursos humanos.	67
Tabla 21. Coeficiente de correlación entre la dimensión relativa a la tarea y el desempeño docente.	69
Tabla 22. Coeficiente de correlación entre la dimensión atención a las características de los recursos humanos	70

## Lista de figuras

	Pg.
Figura 1. Factores psicosociales y desempeño laboral	55
Figura 2. Atendiendo a las características de la institución educativa y desempeño laboral	56
Figura 3. Atendiendo a las características de los puestos de trabajo y desempeño laboral	58
Figura 4. Relativos a la tarea y desempeño laboral	59
Figura 5. Características de la estructura de la organización y desempeño laboral	61
Figura 6. Atendiendo a las características de los recursos humanos y desempeño laboral	62

## Resumen

La investigación se desarrolló a fin de determinar la relación que existe los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 de la UGEL – Ventanilla, 2018. En este estudio se utilizó el diseño no experimental, transeccional de corte transversal y se diseñó dos cuestionarios para recolectar la información de cada una de las variables de estudio; se trabajó con una población constituida por 367 docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 4 de la UGEL Ventanilla (nivel Inicial, Primaria y Secundaria) cuya muestra se determinó a 168 docentes del nivel primario y secundario, de la red 04 UGEL, Ventanilla.

Los resultados del trabajo de campo analizados estadísticamente demuestran la existencia de una relación positiva y significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 de la UGEL – Ventanilla, 2018. ( $r= 0611^{**}$ ,  $p<0.05$ ). De esta manera la hipótesis general de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras claves:** factores psicosociales, desempeño laboral de los docentes.

### **Abstract**

The research was developed in order to determine the relationship between the psychosocial factors and the work performance of the teachers of the 04 Network of the UGEL - Ventanilla, 2018. In this study, the non-experimental, transectional cross-section design was used. designed two questionnaires to collect the information of each of the study variables; We worked with a population constituted by 367 teachers of public educational institutions of NET 4 of the UGEL Ventanilla (Initial, Primary and Secondary level) whose sample was determined to 168 teachers of the primary and secondary level, of the 04 UGEL network, Ventanilla .

The results of the fieldwork analyzed statistically demonstrate the existence of a positive and significant relationship between psychosocial factors and the work performance of teachers of the Network 04 of the UGEL - Ventanilla, 2018. ( $r = 0.611^{**}$ ,  $p < 0.05$  ). In this way the general hypothesis of the research is accepted, and the null hypothesis is rejected.

Keywords: psychosocial factors, teachers' work performance.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

A nivel internacional, los factores psicosociales siempre han repercutido en el desempeño laboral de los docentes en las empresas públicas o privadas, por las condiciones que brindan al trabajador en especial en factores psicológicos y sociales como manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (2016), que concibió que los factores psicosociales en el trabajo consisten en la relación con el trabajo, la tarea designada en su centro laboral, el tiempo, la responsabilidad la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, así como las capacidades del trabajador, las necesidades y la situación personal fuera del trabajo, todo ello, engloba por medio de sensaciones y experiencias que influyen en la salud, en el aprovechamiento y en la complacencia por su trabajo (p.3). Estos factores son los que condicionan la parte emocional y afectiva de los trabajadores en las organizaciones.

A nivel nacional los inconvenientes que se presentan en el sector educación de nuestro país, tiene como uno de sus principales problemas al docente, el desempeño en su centro laboral, la relación con sus estudiantes, compañeros y directivos su bienestar personal y laboral como trabajador, considerado como factores psicosociales que merece tomar atención porque los casos de la salud mental se presenta en aproximadamente 5 millones de peruanos donde están incluidos los maestros, que tienen un problema de salud mental que equivale a un presupuesto de 22,000 millones de soles anuales; se debe invertir en la prevención, con actividades socioemocionales que generaría un ahorro en costo; sumado a ello tenemos la jornada laboral que determina su desempeño en otras áreas e influye en la adquisición de sus aprendizajes de los estudiantes que busca mejorar la calidad educativa en nuestro país, que tiene muchas brechas entre la costa, sierra y selva, por ser un país intercultural, con diversidad de lectoescritura y pluricultural, que contribuirá a tener una mejor sociedad. La condición socioeconómica del educador lo hace más vulnerable a las afecciones psicosociales, también influye el nivel de preparación de los docentes quienes asimilan o se adaptan con mucha facilidad a los nuevos cambios. Sin embargo, se observa aunque muchos de ellos se aferran al cambio y esto trae como

consecuencia que la educación no sea relevante en las instituciones educativas.

La región Callao no es ajena a esta situación, donde los maestros presentan su frustración, rechazo a los cambios en el sistema educativo, el abandono del estado a sus requerimientos más urgentes como es su salario, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, que causa mucho stress en el maestro; se puede evidenciar en los continuos permisos para asistir al servicio médico, las licencias por salud y otros que podemos atender con más frecuencia; es necesario realizar cambios en la situación.

A nivel local podemos evidenciar que aumentan los casos de maestros que se encuentran: delicados de salud, inconformes en su centro laboral, desmotivados, recarga en su jornada laboral, disconformidad con el horario de trabajo, no se involucra en las labores de la institución educativa y desarrolla su labor pedagógica en un contexto peligroso de alta violencia, donde existe la venta de sustancias tóxicas, contaminación ambiental, sicariato, que determina un estilo de comportamiento personal y grupal al interior de la institución educativa; se tiene que elaborar proyectos donde se incorpore como prioridad la atención a los maestros con cambios claros en su centro laboral que mejore sus condiciones de vida, para que su enseñanza sea de calidad en el aula y revalorar su rol dentro de la sociedad.

Todas las institución educativa se encuentra en proceso de cambio dentro de una realidad mundial, nacional regional y local cambiante en su organización y en el conocimiento del nuevo curricular nacional de educación básica, priorizando las capacitación, actualización de los docentes, de una sana convivencia dentro del centro laboral; así mismo evidenciamos que tenemos docentes con habilidades personales muy deterioradas predisponiendo su labor pedagógica con sus estudiantes, cuando se ha realizado la encuesta los estudiantes manifestaban que los maestros siempre están molestos, su clase aburre, me retira del aula, que es consecuencia de los problemas psicosociales que debe enfrentar el maestro.



## 1.2. Trabajos previos

### A nivel internacional

Rodríguez (2017) realizó el siguiente trabajo de investigación: *Los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017*, dicha investigación se planteó conocer el grado de correlación de los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017. Asimismo, se trabajó con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal y transeccional. La muestra se realizó a 180 docentes de 12 instituciones educativas básicas de Caracas-Venezuela. El instrumento aplicado para la investigación fue el cuestionario graduado en la escala de Likert y como conclusión: se determinó que existe una moderado correlación (0,763 Rho de Spearman) entre los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017.

Córdova (2016) en la investigación *Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016*. Tiene como intención precisar, constatar la correlación entre los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016. El diseño de la tesis fue de tipo correlacional. Para lograr el objetivo de estudio se selecciona una muestra a 60 docentes del Colegio Colombo Gales de Bogotá-Colombia, donde el resultado es de una alta correlación ( $r=0,665$ ) entre Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016.

Ortega (2017) la tesis *Factores psicosociales y desempeño docente en el Colegio Mariano Moreno de Buenos Aires*, tiene como intención cotejar la relación real entre factores psicosociales y desempeño docente en el Colegio Mariano Moreno de Buenos Aires. El recojo de información se realizó mediante instrumentos de medición que validaron una prueba piloto, la cual arrojó una alta confiabilidad de 0,851 en alfa de Cronbach. El diseño de la investigación correspondió al tipo descriptivo y correlacional. Se tomó como muestra a 90

docentes, que fueron encuestados y como conclusión se detectó una alta correlación significativa a quienes se les aplicó una encuesta graduada en la escala de Likert con cinco opciones. Arribando a la siguiente conclusión: se encontró una alta correlación significativa (0,832 Rho de Spearman) de los factores psicosociales y desempeño docente en el Colegio Mariano Moreno de Buenos Aires.

Martínez, Guevara y Valles (2016) en la investigación del *desempeño docente y la calidad Educativa*, corresponde a un estudio realizado en los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 en la región centro sur del estado de Chihuahua, en el Sector educativo 25, integrado por cinco zonas escolares que ofrecen sus servicios a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias; la materia de estudio es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional; algunos de los resultados donde los docentes manifiestan que la calidad educativa depende de cuatro factores que intervienen: la escuela, contexto, docente, gobierno que deben trabajar en forma coordinada, así mismo existe una correlación de .578 en comparación con los años de servicio del docente y el puntaje de sus estudiantes en evaluaciones estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

Espinoza (2014) la investigación del *desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El oro, en el año lectivo 2013-2014 tabulo estadísticamente, permitiendo un análisis de los resultados que permitió detallar que los maestros tienen dificultades en la gestión pedagógica, específicamente en la evaluación, que determino un proyecto de mejoramiento, "Taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas"* para solucionar las deficiencias encontradas .

Campoverde (2014) el tema de investigación es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básica de la unidad educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujili, provincia de Cotopaxi en el año 2013 – 2014 en el cual se determinó el problema era el desempeño docente, cuyo objetivo se planteó la ejecución de talleres de capacitación para resolver la labor pedagógica de los docentes, utilizaron el método inductivo, analítico, hermenéutico, estadístico para la investigación, que facilitaron la investigación, donde participaron todos los agentes involucrados directivamente, con la capacidad de decisión y que buscaban mejorar todos los pedagógicos y de gestión de la institución, para lo cual se desarrolló talleres de fortalecimiento de las capacidades didácticas de los docentes y desenvolverse adecuadamente a los nuevos conceptos, cambios y el desarrollo de la tecnología.

#### **A nivel nacional**

Portilla (2017) La investigación sobre los *factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2017, cuya objetivo era* mejorar la calidad de servicio; el tipo de indagación fue aplicada descriptiva y explicativa el diseño fue no experimental de corte transversal y expofacto; El objeto de estudio eran 60 enfermeras de los servicios de medicina, se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert y Karasek, Maslach para las variables; existe influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017; con un nivel de significancia de 0.05 y coeficiente de Nagalkerke de 42.2% la cual determino que si existe dependencia de los factores psicosociales y que el personal tiene un nivel razonable en los factores psicosociales y un nivel medio en el estrés laboral.

Mazzola (2015) proyecto de investigación *Factores psicosociales de riesgo en trabajadores afrodescendientes*, pretende indagar los factores psicosociales de riesgo y sus posibles consecuencias a nivel psicológico que pueden ocasionar en trabajadores afrodescendientes en los departamentos de Rivera y Artigas; si bien se han generado mecanismos para que este colectivo tenga mayor

participación en el ámbito laboral en general, se constata una sobrerrepresentación en algunos tipos de trabajo coincidiendo con los de mayor vulnerabilidad, lo cual repercute en diferentes esferas de sus vidas; para lograr lo antedicho se propone una metodología de tipo cualitativa, donde se llevará a cabo entrevistas en profundidad, con el fin de conocer a través de las vivencias y experiencias, los factores psicosociales de riesgo que dañan a dicha población. A través de esta investigación conocer la afluencia de los factores psicosociales de riesgo vinculados directamente con la condición étnico-racial de los trabajadores, así como detectar los mecanismos de afrontamiento que utilizan.

Moreno (2017) en la tesis titulada *Factores psicosociales y desempeño laboral de los docentes en la Red N° 12 de Ate –Vitarte*, tuvo como finalidad precisar la correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral de los docentes en la Red N° 12 de Ate –Vitarte. El estudio se realizó con 140 docentes, a quienes se les tomó una encuesta, cuyos resultados determinó que: los factores psicosociales alcanzaron el nivel inadecuado en un 35%, el nivel adecuado en un 50% y el nivel muy adecuado en un 15%. En la prueba de hipótesis se llegó: existe una alta correlación significativa (0,901 Rho de Spearman) en las variables Factores psicosociales y desempeño laboral de los docentes en la Red N° 12 de Ate –Vitarte.

Arellano y Zumba (2015) en su tesis *Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín*, En esta investigación se busca la relación existente entre las variables el desempeño docente y la calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín UGEL04 en Comas, con un tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo; el muestreo fue de tipo probabilístico, la muestra de estudio es de 80 docentes de la institución educativa en mención, se utilizó la técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario, el mismo que contó con 43 ítems, que relacionaron las dimensiones de las variables desempeño docente y calidad educativa. Se demostró con la investigación que existe una relación significativa entre las dos variables. El valor de rho es de 0.811 lo que indica una

alta correlación ( $P < 0.01$ ), también existe correlaciones significativas entre las dimensiones de la variable dependiente e independiente. En conclusión existe muy buena correlación (81.10%) entre la variable desempeño docente y la calidad educativa.

Quispe (2015) en el trabajo titulado *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego*, el objetivo principal es conocer la relación existente entre estas dos variables. para lo cual se utilizó la escala tipo Likert compuesto de 46 preguntas y un cuestionario (encuesta) de 19 preguntas a una muestra de 55 profesores, el tipo de estudio es correlacional, donde se indago las dos variables utilizando el análisis estadístico para la investigación en ciencias sociales SPSS (versión 22.0), mediante el coeficiente de correlación de Pearson; los resultados determinaron una correlación positiva significativa entre el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza – aprendizaje, selección de contenidos disciplinares, aplicación de metodología didáctica y evaluación del aprendizaje y la formación profesional permanente de los docentes de la ESABAC, de la indagación se determina que existe un mayor compromiso de los docentes en mejorar su preparación profesional, con diferentes estudios, en su involucramiento y un perfeccionamiento permanente, mejorando su planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, la metodología y evaluación de los aprendizajes.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema: Base teóricas**

#### **Factores psicosociales**

Según el Comité Mixto OIT / OMS en toda actividad laboral se presentan o se dan diferentes condiciones y estas se relacionan con toda la organización del trabajo y las tareas que todo trabajador debe asumir, todos estos aspectos no direccionan a tener en cuenta los factores psicosociales las cuales pueden afectar el bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como su desempeño en el trabajo. Muchas veces las condiciones psicosociales son aspectos desfavorables que son causantes que origina determinadas conductas y

actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo y como consecuencia traen aspectos que la salud y el bienestar del trabajador. Cuando en una organización existen elementos que contribuyen al factor psicosociales estos permiten cambios y avance de la tecnología en una creciente comunicación asertiva, donde las exigencias psicológicas del trabajo, y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación.

Hoy en día la enfermedad silenciosa el “Stress” y este aspecto fue estudiado por una aseguradora estadounidense, en los casos de incapacidad de los trabajadores, donde el estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa; dicha investigación concluyó en la comprobación de la causa que origina el bajo nivel laboral y la incapacidad psicológica esto fue que “estrés mental progresivo” en el trabajo, había llegado a representar el 11 % del total de indemnizaciones por enfermedad profesional. Es decir las condiciones desfavorables incide sobre la salud del trabajador como el stress, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, relaciones interpersonales. En muchas organizaciones los trabajadores asumen los cambios en la estructura de su trabajo y en la afinidad entre ellos, los cambios en la vida laboral, el avance tecnológico que existe y el uso de las redes virtuales que hacen la comunicación sea instantánea, la competencia en un mundo globalizado y virtual, donde existe mayor competencia y exigencias laborales. Podemos decir que los riesgos psicosociales es uno de los inconvenientes para la mayoría de las empresas, porque el estrés relacionado con el trabajo.

Para Pascual (2014), definió que los factores psicosociales son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo corresponde al medio ambiente y al contexto donde se encuentra el trabajador, con diferentes tipos de organización, la actividad a desarrollar, las relaciones con los otros miembros de la institución que afectan la estabilidad emocional, psicológica y fisiológica de la salud del trabajador, que trasciende dentro de la actividad de desarrollar en su institución. Las relaciones interpersonales entre grupos es la interacción que se da en una

organización en la que la comunicación es el eje primordial que permite desarrollar diferentes habilidades, si no se pone en práctica una buena comunicación la posibilidad de comenzar una relación interpersonal será inexacto. Así mismo la educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas favoreciendo actitudes y potenciar el bienestar social. Las relaciones interpersonales entrelazan las relaciones entre sus miembros. Jornada laboral es la cantidad de horas que un trabajador nombrado o contratado dedica a ejecutar su labor designada en el contrato de trabajo. Contexto físico peligroso es el lugar físico dentro de un medio geográfico, que comparten los factores culturales, económicos, históricos, la cual comparten los riesgos de salud por la contaminación, inseguridad por el alto grado de criminalidad.

### **Dimensiones de la variable: Factores psicosociales**

#### **Dimensión 1: característica de la institución educativa**

Según (OIT) (1975), son personas que se reúnen con interés propio y común con valores institucionales que coexisten con objetivos y metas comunes y crean una cultura institucional, dentro de un contexto común, con diversificación local, regional a nivel pedagógica, institucional y administrativa, tomando como referente las políticas nacionales.

#### **Dimensiones 2: Los puestos de trabajo**

Las condiciones psicosociales en la vida laboral actual según (OIT) (1975), la laboral dentro de las instituciones debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y además debe brindar el tiempo para actividades de distracción, de relajamiento, buscando su autorrealización profesional en la actividad que se desempeña; así mismo debe tener una capacitación permanente, continuo para el puesto de trabajo que desarrolla dentro de la institución, debe darse reconocimiento al trabajador por la labor desempeña que contribuya con la mejora de la institución donde labora, debe existir una relación entre lo que hace o produce y la vida social, su labor debe tener un sentido de un futuro mejor para el trabajador.

Según La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) señala que: El trabajo se ha admitido como una regla para toda persona adulta y las instalaciones han sido diseñados exclusivamente con criterios de eficiencia; donde los elementos tecnológicos y el capital determinan los puestos de trabajo donde deben ubicarse a los trabajadores según su profesión.

Los cambios en los sistemas laborales se desarrollan principalmente para alcanzar un crecimiento económico y una calidad de mejora, cumpliendo objetivos y metas que depende de los directivos y especialistas en tecnología que conducen una institución, con poca participación de los trabajadores, pero hay instituciones optaron por buscar nuevas formas que contribuyen a sostener este tipo de sistema de trabajo. Las relaciones dentro del entorno de trabajo deben ser de satisfacción libres de situaciones estresantes, porque brindan el apoyo y soporte social, sin embargo cuando las relaciones interpersonales están deterioradas no cumplen con las metas de la organización y causa atraso en las diferentes laborales.

### **Dimensiones 3: Relativos a la tarea:**

Según (OIT) (1975), Es la satisfacción que tiene el trabajador, que su labor sirve a la organización para cumplir las metas en un conjunto del proceso, donde aplica sus conocimientos, habilidades y todas sus capacidades; los requerimientos de trabajos excesivos, ritmo de trabajo, la adecuación ; La cultura se identificaron varios factores de riesgo en una organización, como la ambivalencia de la actividad que desarrolla en la institución; la confrontación de los cargos, la sobrecarga de la función donde se desempeña el trabajador; Así mismo no ubicar a los trabajadores de acuerdo a sus capacidades individuales, la indeterminación e inseguridad sobre el futuro, los cambios en el presupuesto y su poca participación en la institución, trae como consecuencia el descontento por su trabajo. Cuando el trabajador participa en la gestión de la institución tomando decisiones se genera un aspecto positivo y modera las situaciones estresantes de las exigencias del trabajo mejorando la productividad de los trabajadores en el diseño y organización del trabajo.



#### **Dimensión 4: Las características de la estructura de la organización**

Según (OIT) (1975), El avance tecnológica, los cambios en la comunicación dentro de una sociedad globalizada ha transformado el mundo laboral, con una organización más dinámica, funcional, que causa un malestar experimentando la precariedad, reducción de las oportunidades laborales, temores de perder su trabajo, despidos masivos, desempleo e inestabilidad financiera que son muy dañinos para su estado emocional, psicológica y bienestar familiar, que están asociados al trabajo en sus instituciones. Las diferentes funciones en que participa el trabajador es una capacidad en donde debe intervenir de forma efectiva, cumpliendo la actividad designada, para que las expectativas fijadas alcancen los objetivos planificadas por la institución, Según Mintzberg (1984) Estructura organizacional es la participación de la colectividad en diferentes actividades que realizan en la institución de forma coordinada.

Según Strategor (1988) Estructura organizacional es un conjunto de las tareas y de las relaciones laborales, como la cultura que determinan formalmente las funciones que cada unidad deber cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

#### **Dimensión 5: Atendiendo a las características de los recursos humanos.**

Según la OIT (1975), las características de los recursos humanos es la función o gestión que desempeña dentro de una organización, la labor lo puede realizar una persona o un departamento. Las funciones es la selección del personal para ejecutar los propósitos de la institución, en la cual debe considerarse las necesidades de la empresa y permite seleccionar con determinados requisitos a cumplir y seleccionar al personal calificado; las personas que pertenecen a la organización pueden solicitar formación suplementaria para ejercer sus función y mejorar la actividad a desarrollar considerando las diferentes emergencias y riesgos de la institución; estas funciones deben reflejar la resolución de las necesidades, donde la satisfacción por su labor debe reflejarse en un ambiente laboral propicio, la posesión, el involucramiento el compromiso con los objetivos de la institución, que debe considerarse fundamental para que los trabajadores,

mejoren su producción individual, mejorar la comunicación entre los actores de la empresa o institución y el trabajo colaborativo que deben desarrollar para el logro de sus objetivos comunes; para ejecutar estos compromisos deben ser asesorados por un coaching y los resultados es el crecimiento de la empresa; el departamento de recursos humanos depende toda la empresa, debe movilizar a todos los trabajadores en base a objetivos de la empresa.

### **Bases teóricas: el desempeño docente**

Según Muchinsky (2002), desempeño es sinónimo de disposición, es como las personas actúan y se puede verificar mediante la observación, esta disposición es sobresaliente para desarrollar proyectos y cumplir con metas propuestas por la institución. Al respecto, Montenegro (2007) afirmó que el desempeño ha sido tomado del inglés performance o de perform. También la traducción significa rendimiento, será trascendental para conocer su influencia en el acierto de los proyectos, objetivos y metas., plantea que cada empresa debe tener su propia evaluación de desempeño en la tarea que realiza el trabajador dentro de la empresa. Asimismo, Alvarado (2017) los elementos relacionados con el desempeño laboral, depende de múltiples factores, características, habilidades y competencias que cuenta el trabajador en la ejecución de su trabajo en la institución o empresa. (p. 56)

Es decir, el desempeño laboral es el grado de cumplimiento desarrollado por el trabajador en las metas trazadas dentro de la empresa en un determinado momento; la evaluación de desempeño es un procedimiento que considera el nivel de conocimiento, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la calidad de la elaboración de las actividades y sobre todo la productividad; también determina el nivel de logro de los funcionarios de la empresa, la efectividad en la función que desempeña y los resultados en el crecimiento de la empresa.

MINEDU (2007), el docente es un gestor esencial en la labor educativa de calidad, ejerce una tarea principal en la enseñanza primaria y un derecho fundamental, de los niños, adolescentes y jóvenes, encargado por la sociedad,

dentro de la diversidad cultural, étnica y religiosa. Es decir el docente demanda de una preparación profesional integral y formación permanente para desarrollar su actividad de enseñanza aprendizaje. Su labor pedagógica la desarrolla representando al estado para formar integralmente a los estudiantes del país; reconoce tres áreas de desempeño laboral: Gestión Curricular, donde se considera la gestión pedagógica: Corresponde a los maestros que desarrollan sus actividades con los estudiantes y otras actividades, de acuerdo a los documentos de gestión y el plan curricular; la gestión Institucional: donde los maestros que ejercen su función en la gestión administrativa responsables de la gestión institucional; la Investigación: Corresponde a los maestros en funciones elaborar proyectos innovadores de experimentación, diseño e investigación educativa.

El docente en servicio debe estar preparado fortalecido en todas sus capacidades, donde reflexione sobre su práctica docente, para ejercer su función, pedagógica con sus estudiantes, para que adquieran las competencias, capacidades y habilidades de acuerdo a los estándares de aprendizaje de acuerdo al nuevo Currículo nacional de educación básica donde se describe los perfiles de los estudiantes deben lograr durante los años de permanencia en la educación básica; así mismo los maestros debe la labor docente debe estar en paralelo a los cambios y prepararse permanente por los cambios en las comunicaciones en un mundo globalizado.

Davis y Newtrons (2000), indican que los elementos del desempeño laboral son: las habilidades, adaptabilidad, dinamismo, comunicación, conocimientos, trabajo en colaborativo, patrones de trabajo, promoción del talento humano, mejorar la zona de trabajo e incrementar la ejecución de la tarea. Para que una persona tenga un buen desempeño laboral tiene que tener en cuenta varios aspectos que son mencionados con anterioridad por el autor, cabe mencionar que esto no lo desarrolla la persona por si sola sino va estrechamente ligado con la organización, ya que la organización le debe brindar las herramientas necesarias a sus trabajadores para poder desempeñar como ellos lo desean.

Para Drucker (2002) afirmó que el desempeño docente es la realización de la labor que desarrollan todos los miembros de la institución, de forma eficaz, para lograr metas comunes propuesta, planificadas anticipadamente por la organización. Al respecto, Chiavenato (2002) sostuvo que, el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Partiendo de este concepto, el actuar de las personas es la aleación de su combinación de su disposición con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (p. 236); el involucramiento de los trabajadores en las actividades de la institución se valora mediante factores definidos y evidenciados, como: la disposición, disciplina, actitud cooperativa, dinamismo, responsabilidad, habilidad de seguridad, interés, presentación personal, creatividad y capacidad de realización. Es decir los Factores operativos: calidad, conocimiento del trabajo, cantidad, exactitud, trabajo colaborativo y liderazgo, donde la organización debe tener objetivos, metas, la misión, visión y valores bien definidos con una actitud positiva de todos los miembros que conforman una institución y cumplir las metas establecidas.

Robbins (2004) planteó: sobre desempeño laboral, la trascendencia de la consolidación de metas, acelerando de esta manera la disposición y mejora del desempeño. El autor considera que el actuar del trabajador a nivel general es mejor cuando se propone metas, el autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas complicadas, ocurre lo contrario con metas realizables. Este concepto se verifica con evidencia que las mismas coinciden en el éxito de los objetivos propuestos por la empresa, para ello debe considerarse la capacidad individual y en conjunto de los miembros de la institución, obteniendo resultados beneficiosos en cada uno de los objetivos propuestos, la toma de decisiones es la resolución de un acto donde se selecciona y permite resolver diversos desafíos en su vida personal y profesional. (p. 56)

Suárez, Mendoza y Sánchez (2008) realizan una investigación sobre el proceso de autoevaluación del desempeño docente, en la investigación hace referencia al

desarrollo de los grados de autoevaluación del desempeño docente en la Escuela 9 Técnica Comercial Dr. Ambrosio Perera de Barquisimeto estado Lara en Venezuela, y también reconocen las pautas de la autoevaluación. La muestra de estudio son 29 docentes de una población de 84. El instrumento utilizado es un cuestionario conformado por tres partes: la primera parte con ítems de cinco series de respuestas desde siempre hasta nunca, la segunda parte con escalas de respuesta desde nula importancia hasta extrema importancia y la tercera parte con alternativas de respuesta de incluir y excluir. Los resultados relevantes es que la mayoría si se autoevalúan en periodos lejanos que dificulta su labor, esta autoevaluación debe considerarse como una cultura evaluativa permanente dentro de la institución. También el resultado de la muestra indica que los maestros tienen una apertura a evaluaciones externas, para conocer la calidad de su desempeño y mejorar la calidad educativa; así mismo se comprobó que la mayoría no elabora los instrumentos de evaluación que pierde objetividad dicha evaluación y causa una inclinación negativa en la autoevaluación.

Según Fuchs (1997) la evaluación a los docentes no son nuevas y plantea que "el uso sistemático de la evaluación de desempeño se inició a principios de siglo XX en los gobiernos y fuerzas armadas, como una técnica de gestión del personal, con frecuencia y siendo una de las practicas más antiguas; lo emplearon las empresas estadounidense a principios de la primera guerra mundial, dirigido exclusivamente a los operarios y después de la segunda guerra mundial se popularizo para los ejecutivos de las diferentes empresas. Al respecto, Dessler (1996), toda valoración es un proceso para conceptuar o calcular, el valor, la celsitud, los atributos o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que ejercen funciones dentro de una institución se realiza mediante diferentes perspectivas, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto diligente, y los actores dentro de una institución son evaluados permanente de forma responsable.

Romero, Rincón y Jaime afirma que la evaluación al desempeño docente ha despojado la particularidad pedagógico y educativo; solo se utiliza para catalogar y problematizar, la mejora constante, y el proceso formativo de los

estudiantes dejando de ser un proceso consciente; es decir, que tiene dificultades en establecer un sistema globalizado, convirtiéndola en un instrumento de verificación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para el desempeño docente. La evaluación del desempeño se utiliza en todas las instituciones para la toma de decisiones, que conlleva al ascenso, prescindir de los servicios y premiar por su labor dentro de la institución. Además, se evidencia la precariedad, la poca adecuación de políticas educativas, sugeridas agentes internacionales que desconocen las realidades de nuestro contexto escolar, geográfico y social.

La evaluación del desempeño docente, en nuestra realidad tiene un carácter polémico impuesto obligatoriamente como copia de otros países con diferente contexto que no se adecuan a las necesidades reales y menos a la educación colombiana.

### **Dimensiones del desempeño docente**

#### **Dimensión 1: Gestión curricular**

(Minedu, 2013), es poner en funcionamiento un proyecto pedagógico de una institución con la capacidad de diseñar, organizar, planificar, ejecutar y evaluar lo que se desarrolla dentro de la enseñanza aprendizaje, encaminada a la educación integral de los estudiantes por medio de diferentes representaciones y documentos de gestión como el proyecto educativo institucional, el proyecto curricular de la institución y desemboca en el aula buscando una mejora continua de la enseñanza aprendizaje, con un trabajo en equipo, colaborativo de comunidades de profesionales de aprendizaje en la institución, donde se debe articular los niveles, áreas y grados, el uso de materiales educativos, además atendiendo a estudiantes con necesidades pedagógicas especiales.

#### **Dimensiones 2: Monitoreo acompañamiento y evaluación**

Monitoreo es el recojo de información en las visitas del aula efectuando acompañamiento a los indicios que permiten verificar el desarrollo del proceso educativo realiza el docente en su labor de servicio pedagógico; el acompañamiento es la asesoría especializada y continua, que se efectiviza, con

diversas estrategias acciones de asistencia técnica que realiza el equipo directivo o un equipo especializado en temas relevantes de su labor. El monitoreo pedagógico es un procedimiento sistemático donde se verifica logros y dificultades de la enseñanza aprendizaje y el desempeño del docente, donde se muestra el análisis reflexivo a su desempeño, donde se evidencia la calidad de su labor pedagógico, que se desarrolla, que posibilita la toma de decisiones (Minedu, 2013).

La importancia del monitoreo es la atención a los procesos pedagógicos para favorecer el aprendizaje, el recojo y análisis reflexivo de la práctica docente, para la tomar decisiones y realizar correcciones oportunas dentro de una institución.

### **Dimensiones 3: Convivencia escolar**

Minedu, 2013), está referido al aspecto de la vida y convivencia laboral intangible más que medible. Las relaciones interpersonales, la participación de los miembros de la institución, con apoyo mutuo, practican los valores, que favorece un clima de bienestar para los trabajadores; así mismo debe asumir el compromiso con la labor encargada de forma eficiente y valor ético de la persona. Al respecto Rodríguez, (2007) manifestó que el trabajo en equipo es el conjunto de trabajadores que desarrollan actividades proyectos comunes, donde sus integrantes tienen coordinar, planificar, ejecutar y evaluar en forma cooperativa y colaborativa, para llegar a cumplir sus objetivos y metas trazadas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla 2018?

##### **Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre características de la Institución Educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018?

¿Cuál es la relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018?

¿Cuál es la relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018?

¿Cuál es la relación entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018?

¿Cuál es la relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018?

### **1.5 Justificación del estudio**

Según Méndez (1995), citado por Bernal (2006), la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico. El trabajo de investigación que se realizara tiene como objeto de estudio los factores psicosociales de los maestros y como interviene en su desempeño, considerando que su estado emocional afecta el buen desarrollo de su sesión de aprendizaje dentro de un aula donde existen diversidad de estudiantes cada uno con diferentes personalidades; así mismo hemos evidenciado que muchos maestros trabajan en dos colegios por la remuneración que percibe no abastece a sus necesidades personales y familias, eso implica que en ocasiones abandone sus responsabilidades, con las inasistencias, tardanzas que perjudica a los estudiantes. Por lo tanto queremos identificar dichos factores para poder contribuir a la solución.



### **Justificación teórica**

La investigación tiene justificación teórica, ya que, presenta una gran variedad y diversidad de teorías respecto a factores psicosociales y desempeño laboral, estas teorías abordadas de diferentes perspectivas, orientadas en función a docentes de educación secundaria; por lo tanto, el trabajo teórico de este estudio podrá organizarse para ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya donde se demostrara la relación que existe de manera constante entre factores psicosociales y el desempeño laboral.

### **Justificación metodológica**

El procedimiento utilizado en este estudio revela, refleja simpleza y claridad para ser debidamente entendido y aprovechado, explicando cómo se relacionan nuestras dos variables: los instrumentos de factores psicosociales y el desempeño laboral, es donde adquiere su justificación metodológica, ya que los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en éste estudio, otorgan la validez y confiabilidad a la investigación.

### **Justificación práctica**

La presente investigación es notable porque faculta aportar los factores psicosociales con relación al desempeño laboral de los docentes de la Red 4 de la UGEL Ventanilla 2018. La investigación será factible, porque se contará con apoyo y la colaboración eficaz de los directores y de los docentes de cada institución educativa. Es necesario e importante que el docente conozca cómo afecta sus factores psicosociales y su desempeño. El trabajo de investigación beneficiara a 377 docentes del nivel secundario, de 05 instituciones educativas del nivel secundaria de la RED N° 04 Mi Perú; así mismo esta investigación beneficiara a las instituciones educativas públicas de la Red N° 04 Mi Perú, UGEL Ventanilla.

## **1.6 Hipótesis**

Según Hernández, Fernández y Baptista: Son las pautas orientadoras para realizar una averiguación. Las hipótesis indican lo que intentamos evidenciar y

precisan con explicaciones con experimentos al fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente (Williams, 2003) y deben enunciar en proposiciones; son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Esta hipótesis es una explicación tentativa y está formulada como proposición. Las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cuantitativo.

### **Hipótesis general**

Existe una relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre características de la Institución Educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Existe relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Existe relación significativa entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Existe relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Existe relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

## **1.7 Objetivos**

Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre características de la Institución Educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre la tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

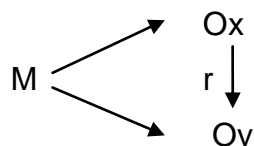
## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

Hernández, (2014, p. 151) manifiesta que hablar de diseños es llevar a cabo estudios analíticos en los cuales no se varía intencionalmente las variables. Por el contrario, lo que se hace en este tipo de indagación es no perder de vista los fenómenos de acuerdo a como se producen en su medio original, para examinarlos.

Para el estudio se aplicará el diseño no experimental, transeccional de corte transversal, porque no se ha intervenido en las variables y describe la relación entre las dos variables, factores psicosociales y desempeño laboral; Salkind, (1998) manifiesta que es correlacional, porque fundamentalmente mide dos o más variables, determinando su grado de correlación, pero sin pretender dar una descripción (de causa y efecto) del objeto de estudio, solo su relación de ambas variables.

Es una investigación básica descriptiva-correlacional (Sánchez y Reyes, 1996, p. 94) y asume el siguiente diagrama de estudio:



Donde:

M es la muestra

Ox es la observación de la variable: Factores personales

Oy es la observación de la variable: Desempeño laboral

r es la relación entre ambas variables

### **2.1.1 Paradigma**

Positivista es uno de los modelos predominantes en el ámbito educativo basado en los métodos científicos aplicando a su propio objeto de estudio, donde dice que la realidad es única y uniforme gobernada por leyes naturales, donde busca respuestas a los fenómenos de la realidad: por qué suceden, cómo suceden y cómo funcionan.

### **2.1.2 Tipo**

Según Sánchez y Reyes (2015), la investigación es de tipo básico porque lleva a encontrar nuevos conocimientos, siendo el objetivo y/o intención es la generación de información para enriquecer el conocimiento científico, mientras responde a preguntas vinculadas al fenómeno que se encuentra siendo estudiado en el proceso de investigación, así como sus características, formas y cualidades, contextos donde se suscita, espacio y tiempo determinados; el tipo de estudio es pura o fundamental, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos, para enriquecer el conocimiento científico, sin necesariamente tener efectos de aplicación.

Su propósito es alcanzar generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías), la teoría económica está en constante evolución y sus aportes al conocimiento son evaluados por la comunidad internacional de manera exigente y permanente y correlacional, porque existe relación entre las dos variables, es decir se trata de conocer si una determinada variable está asociada con la otra, pero no explica la relación causal entre ellas.

### **2.1.3 Enfoque**

#### **Cuantitativo**

Conocido también como empírico analítico o positivista, la cual emplea la recopilación de datos para evidenciar probabilidades, tomando como referencia el cálculo numérico y la investigación estadística y comprobar información y datos.

Utiliza diferentes procedimientos de análisis: el descriptivo, exploratorio, inferencial univariable, inferencial multivariado y la contrastación.

En el enfoque cuantitativo el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto, realiza la revisión de la literatura para construir el marco teórico, que deriva en una hipótesis, mediante de los diseños de investigación apropiados somete a prueba la hipótesis; para obtener resultados se recolecta datos numéricos.

Se plantea la hipótesis antes de recolectar y analizar los datos, mediante métodos estadísticos, donde la interpretación se realiza partiendo de la hipótesis inicial y de investigaciones anteriores.

La investigación cuantitativa debe ser lo más claro posible, con un patrón predecible, En una investigación cuantitativa se quiere argumentar y revelar los fenómenos investigados, buscando las relaciones causales entre elementos.

Este enfoque utiliza el razonamiento lógico deductivo, que comienza con la teoría y de esta se deriva expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador busca someter a prueba.

#### **2.1.4 Nivel**

##### **Descriptivo**

Es la investigación que Analiza diferentes fenomenos situaciones y eventos de estudio, sus propiedades, características, rasgos, las tendencias de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenomeno; investiga nuevos problemas, identificar conceptos, donde evalua diversos aspectos y dimensiones, donde se mide independientemente cada una de ellas; el investigador debe definir que va a medir y a quienes va involucrar en esta medición.

## **Correlacional**

Este tipo de estudio busca determinar la dependencia de relación que existe entre dos o más variables, una de sus características es la medición de cada variable y plantea la hipótesis correlacional y luego aplica las técnicas de la estadística.

La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación entre 2 variables, aportando las posibles causas del fenómeno de estudio, busca determinar la relación entre las variables; también para determinar cómo se pueden comportar una variable al conocer el comportamiento de la otra variable.

### **2.1.5 Método**

Hipotético deductivo

El método Hipotético deductivo tiene una ruta a seguir por el investigador, parte de lo general a lo particular, es muy utilizado en ciencias formales que parte de una premisa teórica y llega a conclusiones determinadas a través de procedimientos de inferencias o cálculo formal, deduce situaciones a partir de deducciones, cuando todas las premisas son hipotéticas, se dice que es pura y cuando solo una de las premisas es una hipótesis se le denomina impura y el resto hace parte de una situación de la realidad. El paso de las premisas a la conclusión o conclusiones se realiza a través de la observación del fenómeno de estudio, crea la hipótesis para explicar el objeto de estudio.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

Variable X: Factores psicosociales

Variable Y: Desempeño laboral

Factores Psicosociales: son las condiciones presentes en un centro laboral, que se vinculan con toda la organización, la asignación del trabajo encomendado y que directamente afecta el bienestar del trabajador en la parte física, mental o social.



Es la totalidad de situaciones que presenta el trabajador de forma consciente, se está relacionado con los factores sociales, que es un que desarrolla una persona como un ser social, que se desenvuelve dentro de una sociedad con una conducta que adquiere y aprehende de acuerdo al contexto que lo rodea, según el nivel social, geográfico y cultural (Prieto y Fonseca, 2009, p. 47).

Los factores psicosociales “son las interacciones que el trabajador adquiere en el ambiente y las condiciones de trabajo dentro de una institución y las sus necesidades, su cultura, su preparación profesional del trabajador, capacidades y su situación personal fuera del trabajo, que se percibe pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”, según el Comité Mixto OIT / OMS.

Tabla 1:

*Operacionalización de factores psicosociales*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Factores Psicosociales</b>	Atendiendo a las características de la Institución Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La imagen que tienen de la institución educativa.</li> <li>▪ Ubicación de la institución educativa.</li> <li>▪ El lugar de trabajo como factor Psicosocial, hace referencia al espacio disponible para cada trabajador, el acondicionamiento, los equipamientos sociales, etc.</li> <li>▪ Actividades de la institución educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adecuado</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt;93-126&gt;</p>
	Atendiendo a las características de los puestos de trabajo: Relativos al ambiente de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ambientes Contaminados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poco adecuado</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt;59 – 92 &gt;</p>
	Relativos a la Tarea:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carga Mental.</li> <li>▪ Autonomía Temporal</li> <li>▪ Contenido del Trabajo</li> <li>▪ Participación</li> </ul>	<p style="text-align: center;">&lt;59 – 92 &gt;</p>
	Atendiendo a las características de la estructura de la organización:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interés por el Trabajador</li> <li>▪ Definición del Rol</li> <li>▪ Relaciones Personales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No adecuado</li> </ul> <p style="text-align: center;">&lt; 25 – 58 &gt;</p>
	Atendiendo a las características de los recursos humanos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niveles de comunicación.</li> </ul>	

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la realización de las funciones por parte de los trabajadores de una empresa o institución de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (Druker, 2002, p. 510).

**El desempeño Laboral:** “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el éxito de las metas dentro de una institución o empresa en determinado momento. La ejecución de estas actividades es visible, palpable y medibles, donde planifica, programa, haciendo uso de diversas estrategias. (Benavidez, 2002, p. 102).

**Definición operacional:**

#### **Operacionalización de las variables**

La operacionalización de variables sirve para descomponer de forma deductiva las variables que son parte del problema de investigación partiendo de lo general a lo específico. Las variables son susceptibles a medición, si son complejas se presentan en dimensiones, aspectos, indicadores e ítems si son complejas se presentan en indicadores, índices e ítems. (Carrasco 2013).

Tabla 2:

*Operacionalización de la variable: Desempeño laboral*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Niveles y rango</b>
<b>Desempeño</b>	Gestión	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Bueno
	Curricular	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	< 93 – 126 >
<b>Laboral</b>		Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su	Regular
		Propicia un ambiente de respeto y proximidad	
	Monitoreo	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Malo
		Monitoreo pedagógico.	
Acompañamiento y Evaluación	Acompañamiento pedagógico	< 25 – 58 >	
	Evaluación del desempeño docente		
Convivencia Escolar	Clima Escolar		
	Sexualidad afectividad y genero		

*Fuente: NEXUS UGEL Ventanilla RED 04 Mi Perú 2018*

### 2.3 Población y muestra

#### **Población**

La población está constituida por 377 docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la RED 4 de la UGEL Ventanilla (nivel Inicial, Primaria y Secundaria) cuya distribución se muestra en la Tabla 3.

#### **Muestra:**

La muestra es una parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de muestreo como afirma Córdova (2012, p.22). La muestra es de 168 docentes de las Instituciones Educativas Públicas pertenecientes a la UGEL Ventanilla.

### Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó para la presente Investigación es el “Muestreo no probabilístico Intencional y `por conveniencia”, debido a que los sujetos de estudio se eligen a criterio del investigador. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

La muestra es igual a la población es un muestreo censal.

Tabla 3.  
*Distribución de la población de Docentes de Educación Básica Regular – Red 04.*

N°	Institución Educativas	Inicial	Primaria	Secundaria	Sub Total Docentes	Total Docentes RED 4
1	I.E. Manuel Seoane Corrales	-	45	40	85	377
2	5151 San Juan Bosco	-	-	22	22	
3	5135 La Salle	5	17	12	34	
4	I.E. Fe Alegría N° 33	5	15	30	50	
5	I.E. N° 5098 Kumamoto	-	11	63	74	
6	I.E. 5119 VILLA EMILIA	0	26		26	
7	I.E. 5130-4 CHAVINILLO	6	9		15	
8	I.E. 124 VILLA DEL MAR	9	7		16	
9	I.E.I N° 141	4	-	-	4	
10	I.E.I N° 159	7	-	-	7	
11	I.E.I N° 161	8	-	-	8	
12	I.E.I N° 165	5	-	-	5	
13	I.E.I N° 167	11	-	-	11	
14	I.E.I. FERMIN AVILA	20	-	-	20	
<b>Total</b>		80	130	167	377	

*Fuente: NEXUS UGEL Ventanilla RED 04 Mi Perú 2018*

Instituciones excluidas: nivel Inicial:

Instituciones incluidas: nivel primario y secundario:

**Muestra: 168**

Tabla 4:

*Distribución de la Muestra de Docentes de Educación Básica Regular – Red 04.*

N°	Institución Educativas	Primaria	Secundaria	Total Docentes RED 4		
				Docente X colegio	Muestra Total 168	Total docente x colegio
1	I.E. Manuel Seoane Corrales	45	40	85	0,5656	48
2	5151 San Juan Bosco	-	22	22		12
3	5135 La Salle	17	12			16
4	I.E. Fe Alegría N° 33	15	30	29		26
5	I.E. N° 5098 Kumamoto			45		
		11	63	74		42
6	I.E. 5119 VILLA EMILIA	26	-	26		15
7	I.E. 5130-4 CHAVINILLO	9		9		5
8	I.E. 124 VILLA DEL MAR	7		7	4	
	TOTAL	130	167	297		168

*Elaboración propia***2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y****Confiabilidad.****De recolección de datos**

La técnica a emplearse para la recopilación de datos es la encuesta, tanto para la variable: Factores personales y el desempeño laboral.

**2.5 Métodos de análisis de datos****Método de investigación**

Según Sánchez (1996, p.33) El método descriptivo consiste en describir analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de

estudio son mínimas, por lo cual su validez interna es discutible.

### **Análisis de datos**

Los datos serán analizados con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS), mediante el cual se elaborarán tablas de frecuencias, las cuales serán analizadas e interpretadas; asimismo, gráficos para la representación de los resultados de ambas variables y de las dimensiones contenidas.

Las hipótesis serán contratadas o probadas con Coeficiente de correlación de Pearson, por ser correlacional y tratarse de variables cuantitativa, a un 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%. Y se tendrá en cuenta la significancia bilateral de 0,05 a fin de aceptar o rechazar las hipótesis nulas; es decir, si la significancia bilateral se halla dentro del valor permitido (0,05) entonces se rechazarán las hipótesis específicas.

### **Validez del instrumento**

Luego de redactado y organizado el instrumento se entregará a cada uno de los expertos en factores psicosociales, en sus dimensiones: Atendiendo a las características de la Institución Educativa, atendiendo a las características de los puestos de trabajo, relativos a la Tarea; *características de la estructura de la organización*; atendiendo a las características de los recursos humanos para poder así obtener el instrumento final, que se aplicara a la población seleccionada para el estudio.

Tabla 5

**Ficha técnica: cuestionario Factores Psicosociales**

Autor: Sánchez Temple María Milagros (2018)

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.
<b>Tiempo:</b>	40 minutos
<b>Lugar:</b>	red 04 – UGEL Ventanilla
<b>Hora:</b>	10:00 a.m.
<b>Nivel:</b>	Secundaria
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles:</b>	Nivel Adecuado = 93 - 126 Nivel Poco adecuado = 59 - 92 Nivel No adecuado = 25 - 58
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: Dimensión 1: 1 – 5 ítems Dimensión 2: 6 – 10 ítems Dimensión 3: 11 – 15 ítems Dimensión 4: 15 – 20 ítems Dimensión 5: 21 – 25 ítems Total= 25 ítems
<b>Escala:</b>	Politómica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $25 \times 5 = 125$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 25 \times 1 = 25$ Rango = valor máximo – valor mínimo $= 125 - 25 = 100$ La constante = Rango entre número de niveles $= 100 / 3 = 33$
<b>Baremación: *</b>	Nivel Adecuado = 93 - 126 Nivel Poco adecuado = 59 - 92 Nivel No adecuado = 25 - 58

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.



Se empleará el cuestionario de escala de Likert con preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre; con la finalidad de medir las actitudes que tienen los estudiantes en relación a la variable de estudio.

Para la elaboración de las preguntas se tuvo en cuenta la concordancia con los indicadores y esta a su vez con las dimensiones de la variable competencia comunicativa.

Tabla 6

*Baremación de la variable 1: Factores Psicosociales*

<b>Factores Psicosociales</b>	<b>Factores Psicosociales</b>	<b>Dimensión 1</b>	<b>Dimensión 2</b>	<b>Dimensión 3</b>	<b>Dimensión 4</b>	<b>Dimensión 5</b>
<b>Respuestas</b>	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
<b>Adecuado</b>	93 - 126	19 - 26	19 - 26	19 - 26	19 - 26	19 - 26
<b>Poco adecuado</b>	59 - 92	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18
<b>No adecuado</b>	25 - 58	5 - 11	5 - 11	5 - 11	5 - 11	5 - 11

Tabla 7

**Ficha técnica: Cuestionario desempeño laboral**

Autor: Sánchez Temple María Milagros (2018)

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.
<b>Tiempo:</b>	40 minutos
<b>Lugar:</b>	red 19 – UGEL Ventanilla
<b>Hora:</b>	10:30 a.m.
<b>Nivel:</b>	Secundaria
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles:</b>	3. Nivel Bueno = 37 – 46 2. Nivel Regular = 26 – 36 1. Nivel Malo = 15 – 25
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 5 Dimensión 1: 1 – 5 ítems Dimensión 2: 6 – 10 ítems Dimensión 3: 11 – 15 ítems Total= 15 ítems
<b>Escala:</b>	Politómica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $15 \times 3 = 45$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems = $15 \times 1 = 15$ Rango = valor máximo – valor mínimo = $45 - 15 = 30$ La constante = Rango entre número de niveles = $30 / 3 = 10$
<b>Baremación: *</b>	3. Nivel Bueno = 37 – 46 2. Nivel Regular = 26 – 36 1. Nivel Malo = 15 – 25

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 8.

*Baremación de la variable 2: desempeño laboral*

<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Dimensión 1</b>	<b>Dimensión 2</b>	<b>Dimensión 3</b>
<b>Respuestas</b>	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
<b>Bueno</b>	37 – 46	37 – 46	37 – 46	37 – 46
<b>Regular</b>	26 – 36	26 – 36	26 – 36	26 – 36
<b>Malo</b>	15 – 25	15 – 25	15 – 25	15 – 25

*Nota: Adaptado por el investigador (2018)*

### **Confiabilidad de instrumentos**

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se aplicara una prueba a los docentes con las mismas características que la población en estudio, es decir, se aplicara el instrumento a docentes con las mismas características de los participantes de las Instituciones Educativas y para ello se elegirá a 168 docentes para el estudio de la confiabilidad de los instrumentos de investigación. Para el cálculo de Coeficiente de confiabilidad se utilizará alfa Cronbach.

Según Hernández, et al. (2010), “la mayoría de estos pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cundo más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición” (p. 207)

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Factores psicosociales

*Tabla 9*

*Factores psicosociales*

<b>Dimensión/variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
Factores psicosociales	0,909	25

En la tabla N° 9 se percibe que el coeficiente del Alfa de Cronbach es de 0,909 que significa que el instrumento tiene una Alta confiabilidad.

*Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide el desempeño laboral*

*Tabla N° 10*

*Desempeño laboral*

<b>Dimensión/variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
Desempeño laboral	0,919	15

En la tabla N° 10 se percibe que el coeficiente del Alfa de Cronbach es de 0,919 que significa que el instrumento tiene una Alta confiabilidad.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se basan en los principios fundamentales de las personas dentro de la investigación, donde se consigna la autoría de los referentes teóricos.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

En este capítulo se presenta los datos recolectados, teniendo en cuenta el objetivo de estudio: “Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018”.

A continuación, se presentan los resultados:

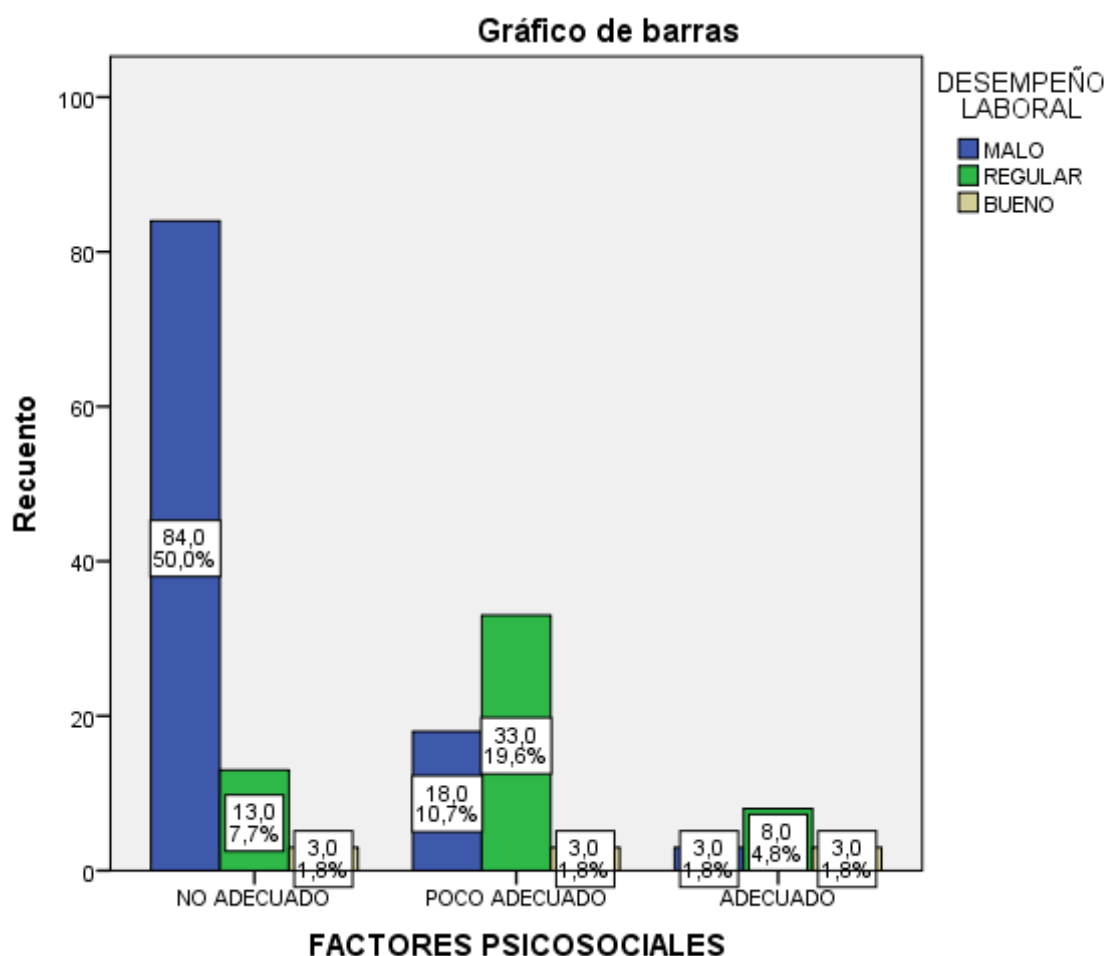
Tabla 11

*Factores psicosociales y desempeño laboral*

**Tabla cruzada Factores psicosociales \* Desempeño Laboral**

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
FACTORES PSICOSOCIALES	NO ADECUADO	Recuento	84	13	3	100
		% del total	50,0%	7,7%	1,8%	59,5%
	POCO ADECUADO	Recuento	18	33	3	54
		% del total	10,7%	19,6%	1,8%	32,1%
	ADECUADO	Recuento	3	8	3	14
		% del total	1,8%	4,8%	1,8%	8,3%
Total	Recuento	105	54	9	168	
	% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%	

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.*



*Figura 1. Factores psicosociales y desempeño laboral*

Sobre factores psicosociales: en la tabla 11 y figura 1 observamos que existe un grupo mayoritario de 100 docentes (59,5%) demuestran que los aspectos de factores psicosociales en ellos está en un nivel no adecuado. Asimismo, 54 docentes (32,1%) demuestran que los aspectos de factores psicosociales está en el nivel poco adecuado y solo 14 docentes (8,3%) manifiestan un nivel adecuado con respecto a los aspecto de factores psicosociales.

Sobre desempeño laboral: en la tabla 11 y en la figura 1 observamos que existe un grupo representativo de 105 docentes (62,5 %) sostiene que el desempeño laboral en su institución educativa se encuentra en un nivel malo. Por otro lado, 54 docentes (32,1%) demuestran un nivel regular y solo 9 docentes (5,4 %) sostienen que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno.

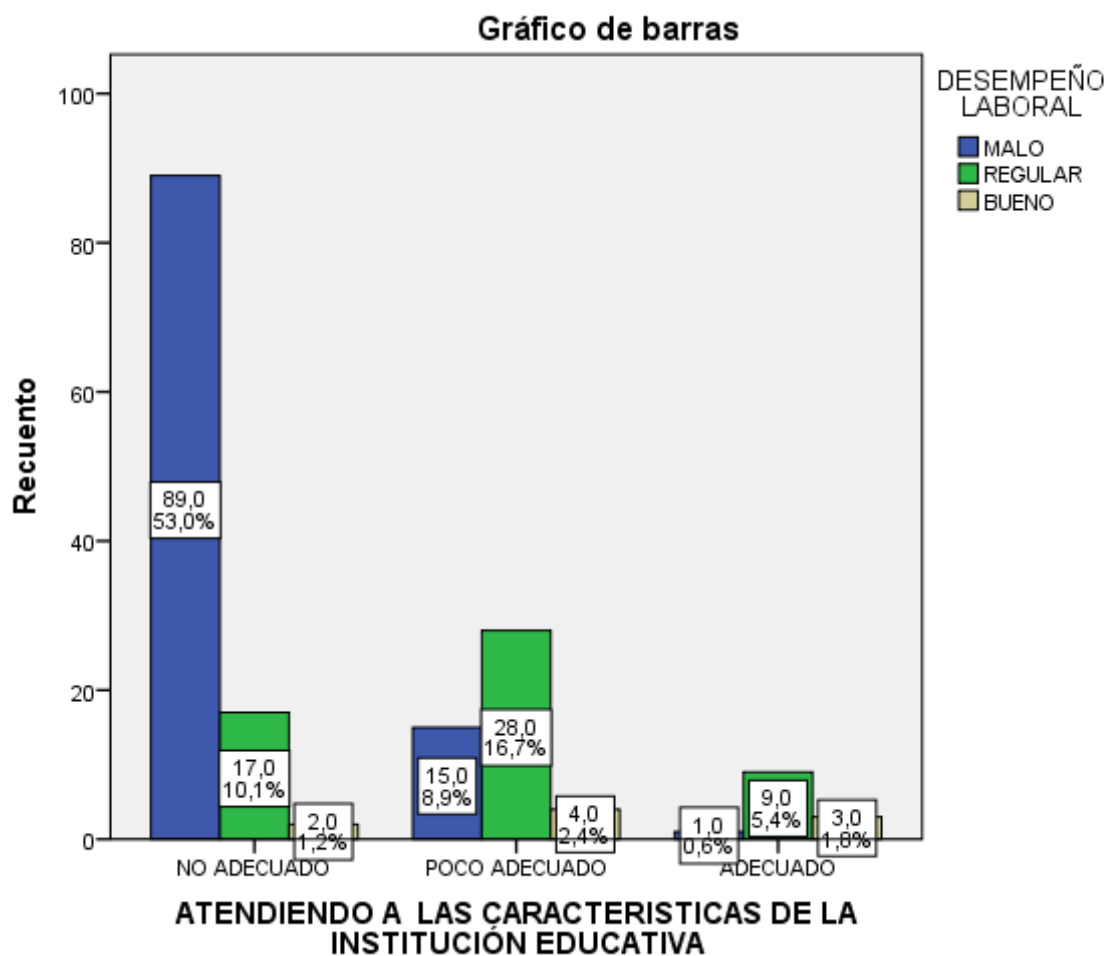
Tabla 12

Atendiendo a las características de la institución educativa y desempeño laboral

**Tabla cruzada atendiendo a las características de la institución educativa\*desempeño laboral**

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NO ADECUADO	Recuento	89	17	2	108
		% del total	53,0%	10,1%	1,2%	64,3%
	POCO ADECUADO	Recuento	15	28	4	47
		% del total	8,9%	16,7%	2,4%	28,0%
	ADECUADO	Recuento	1	9	3	13
		% del total	0,6%	5,4%	1,8%	7,7%
Total		Recuento	105	54	9	168
		% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.





*Figura 2. Atendiendo a las características de la institución educativa y desempeño laboral.*

En la tabla 12 y en la figura 2 observamos que existe un grupo mayoritario de 89 docentes (53,0%) con respecto a la dimensión atendiendo a las características de la institución educativa sostiene que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez manifiestan que el desempeño laboral es malo. Asimismo, 28 docentes (16,7%) demuestran que dicha dimensión presenta un nivel poco adecuado y los mismos docentes sostienen que el desempeño laboral presenta un nivel regular. Finalmente, 3 docentes (1,8%) con respecto a la dimensión atendiendo a las características de la institución educativa sostienen que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez sostiene que el desempeño laboral es bueno.

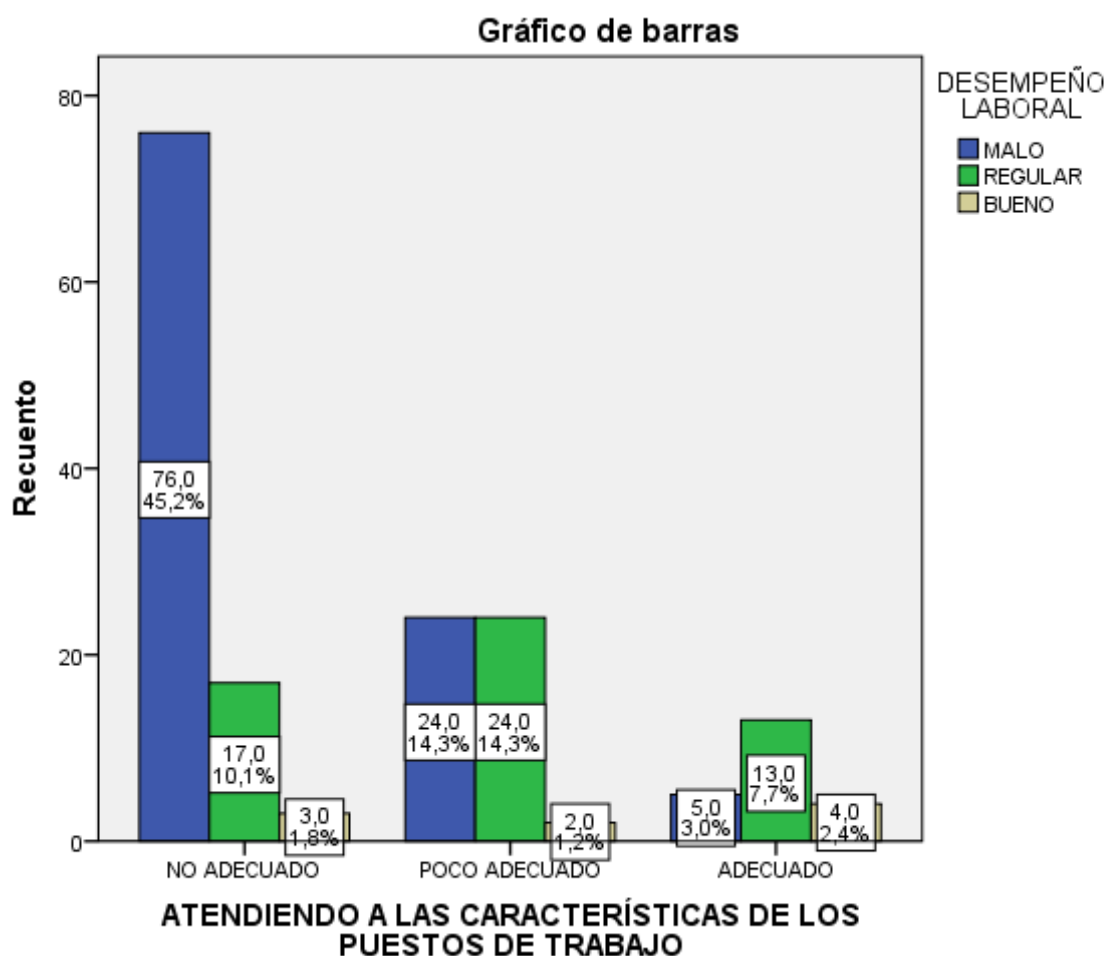
Tabla 13

*Atendiendo a las características de los puestos de trabajo y desempeño laboral*

**Tabla cruzada Atendiendo a las características de los puestos de trabajo  
\*Desempeño laboral**

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	NO ADECUADO	Recuento	76	17	3	96
		% del total	45,2%	10,1%	1,8%	57,1%
	POCO ADECUADO	Recuento	24	24	2	50
		% del total	14,3%	14,3%	1,2%	29,8%
	ADECUADO	Recuento	5	13	4	22
		% del total	3,0%	7,7%	2,4%	13,1%
Total	Recuento	105	54	9	168	
	% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.



*Figura 3. Atendiendo a las características de los puestos de trabajo y desempeño laboral*

En la tabla 13 y figura 3 observamos que existe un grupo mayoritario de 76 docentes (45,2%) con respecto a la dimensión atendiendo a las características de los puestos de trabajo sostiene que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez manifiestan que el desempeño laboral es malo. Asimismo, 24 docentes (14,3%) demuestran que dicha dimensión presenta un nivel poco adecuado y los mismos docentes sostienen que el desempeño laboral presenta un nivel regular. Finalmente, 4 docentes (2,4%) con respecto a la dimensión atendiendo a las características de los puestos de trabajo sostienen que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez sostiene que el desempeño laboral es bueno.

Tabla 14

Relativos a la tarea y desempeño laboral

Tabla cruzada relativos a la tarea\*desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
RELATIVOS A LA TAREA	NO ADECUADO	Recuento	79	12	3	94
		% del total	47,0%	7,1%	1,8%	56,0%
	POCO ADECUADO	Recuento	24	33	1	58
		% del total	14,3%	19,6%	0,6%	34,5%
	ADECUADO	Recuento	2	9	5	16
		% del total	1,2%	5,4%	3,0%	9,5%
Total		Recuento	105	54	9	168
		% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

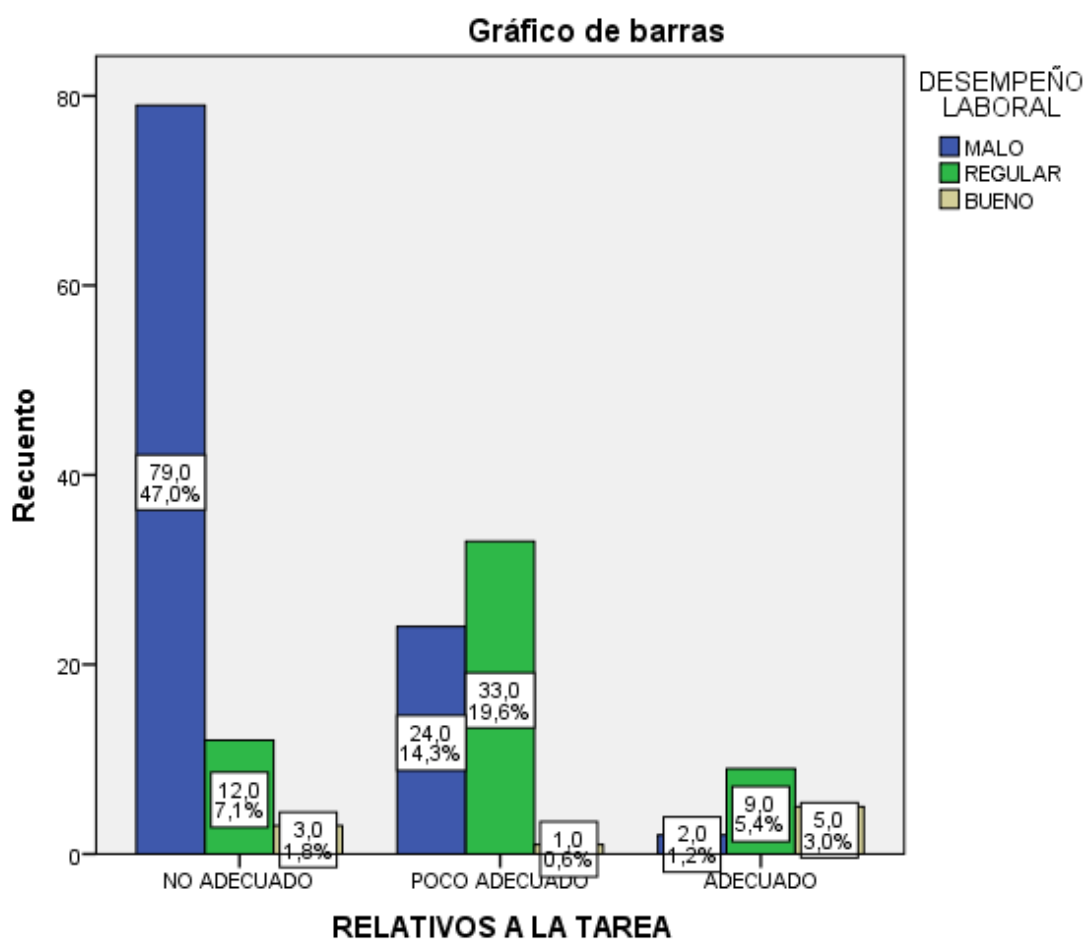


Figura 4. Relativos a la tarea y desempeño laboral

En la tabla 14 y figura 4 observamos que existe un grupo mayoritario de 79 docentes (47,20%) con respecto a la dimensión relativos a la tarea sostiene que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez manifiestan que el desempeño laboral es malo. Asimismo, 33 docentes (19,6%) demuestran que dicha dimensión presenta un nivel poco adecuado y los mismos docentes sostienen que el desempeño laboral presenta un nivel regular. Finalmente, 5 docentes (3,0%) con respecto a la dimensión relativa a la tarea sostienen que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez sostiene que el desempeño laboral es bueno.

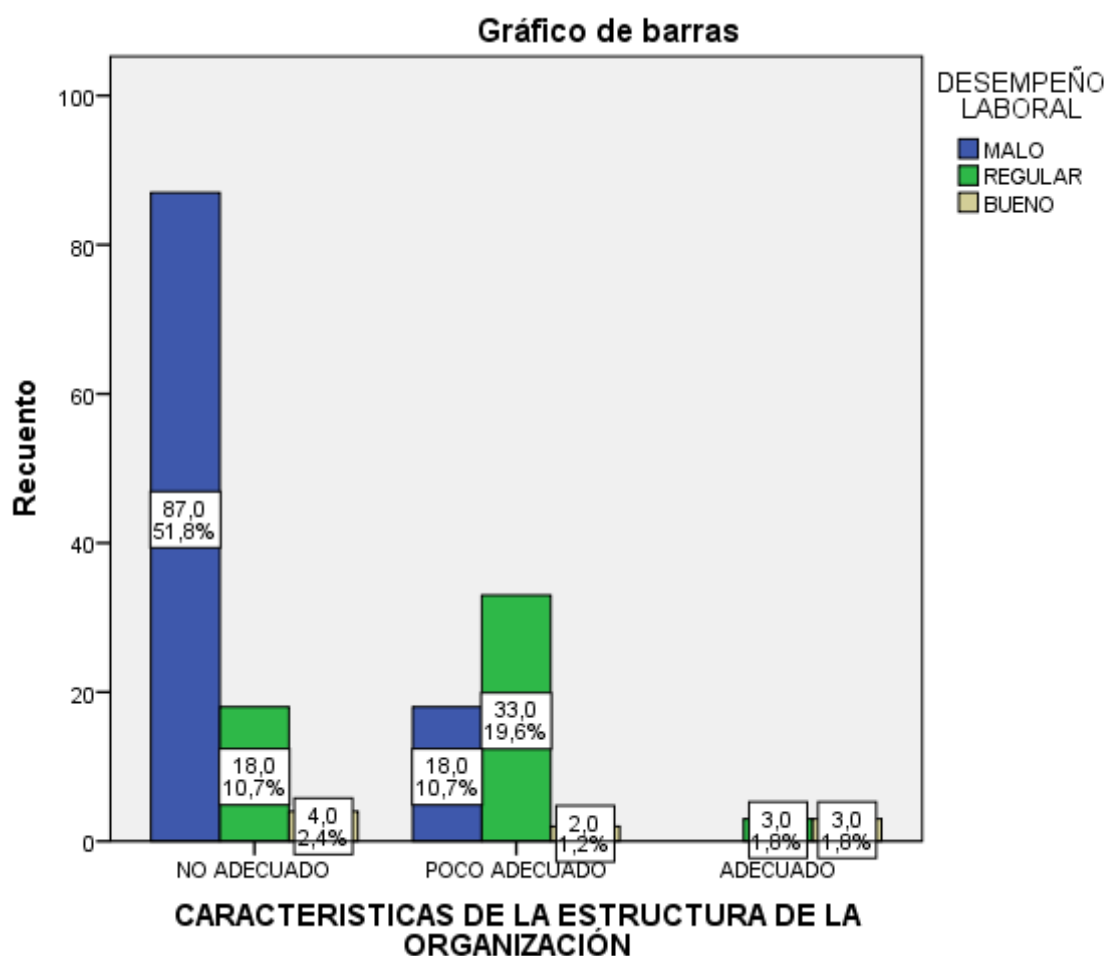
*Tabla 15*

*Características de la estructura de la organización y desempeño laboral*

**Tabla cruzada características de la estructura de la organización\*desempeño laboral**

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	NO ADECUADO	Recuento	87	18	4	109
		% del total	51,8%	10,7%	2,4%	64,9%
	POCO ADECUADO	Recuento	18	33	2	53
		% del total	10,7%	19,6%	1,2%	31,5%
	ADECUADO	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	1,8%	1,8%	3,6%
Total	Recuento	105	54	9	168	
	% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.



*Figura 5. Características de la estructura de la organización y desempeño laboral*

En la tabla 15 y figura 5 observamos que existe un grupo mayoritario de 84 docentes (51,8%) con respecto a la dimensión características de la estructura de la organización sostiene que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez manifiestan que el desempeño laboral es malo. Asimismo, 33 docentes (19,6%) demuestran que dicha dimensión presenta un nivel poco adecuado y los mismos docentes sostienen que el desempeño laboral presenta un nivel regular. Finalmente, 3 docentes (13,8%) con respecto a la dimensión característica de la estructura de la organización sostienen que ésta presenta un nivel no adecuado y a la vez sostiene que el desempeño laboral es bueno.

Tabla 16

Atendiendo a las características de los recursos humanos y desempeño laboral

**Tabla cruzada atendiendo a las características de los recursos humanos\*desempeño laboral**

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS	POCO ADECUADO	Recuento	103	47	6	156
		% del total	61,3%	28,0%	3,6%	92,9%
	ADECUADO	Recuento	2	7	3	12
		% del total	1,2%	4,2%	1,8%	7,1%
Total		Recuento	105	54	9	168
		% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

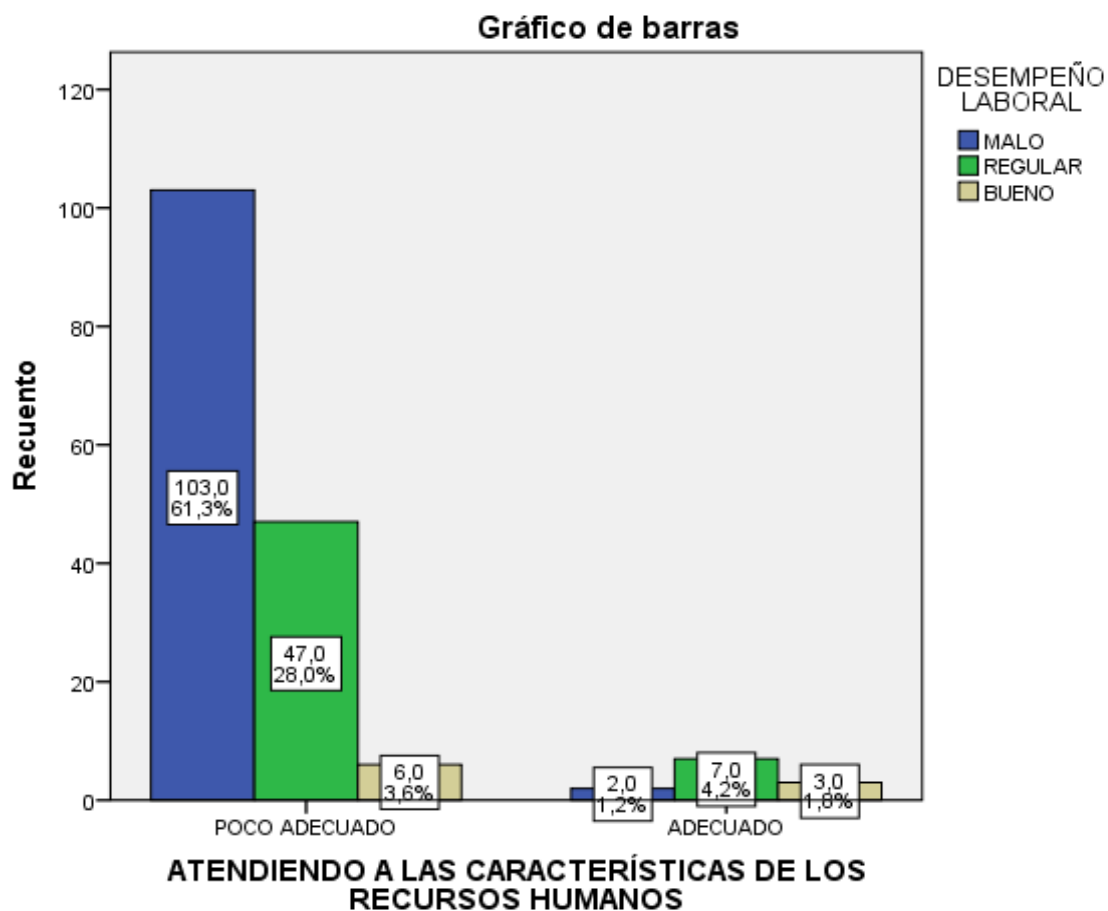


Figura 6. Atendiendo a las características de los recursos humanos y desempeño laboral.

En la tabla 16 y figura 6 observamos que existe un grupo mayoritario de 103 docentes (61,3%) con respecto a la dimensión atendiendo a las características de los recursos humanos sostiene que ésta presenta un nivel poco adecuado y a la vez manifiestan que el desempeño laboral es malo. Asimismo, 7 docentes (4,2%) demuestran que dicha dimensión presenta un nivel adecuado y los mismos docentes sostienen que el desempeño laboral presenta un nivel regular. Finalmente, 3 docentes (1,8%) sostienen que el desempeño laboral es bueno.

### **3.2. Contrastación de hipótesis:**

Hipótesis general

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe una relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018

Ho: No existe una relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.

			FACTORES_ PSICOSOCIA LES	DESEMPEÑO _LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES_ PSICOSOCIA LES	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 17, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0611\*\* por lo que se determina que existe una correlación moderada, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la variable factores psicosociales sobre la variable desempeño laboral, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre características de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Ho: No existe relación entre características de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna Ha



**Tabla 18**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión atendiendo a las características de la institución educativa y desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			ATENDIENDO A LAS CARACTERISTICAS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ATENDIENDO A LAS CARACTERISTICAS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	** ,549
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 18, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,549\*\* por lo que se determina que existe una correlación media, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la dimensión atendiendo a las características de la institución educativa sobre la variable desempeño laboral, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

#### Hipótesis específicas 2

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Ho: No existe relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

*Tabla 19*

*Coefficiente de correlación entre la dimensión atendiendo a las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,506**
		N	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,506**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	168

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

Como se puede observar en la tabla 19 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,506\*\* por lo que se determina que existe una correlación media, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la dimensión atendiendo a las características de los puestos de trabajo sobre la variable desempeño laboral, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

### Hipótesis específicas 3

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación significativa entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna Ha

*Tabla 20*

*Coeficiente de correlación entre la dimensión característica de la estructura de la organización y el desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 20 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,498\*\* por lo que se determina que existe una correlación media, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la dimensión características de la estructura de la organización sobre la variable desempeño laboral, que el nivel de significancia ( $\text{sig} = 0.000$ ) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Hipótesis específicas 4

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

$H_a$ : Existe relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

$H_0$ : No existe relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

Tabla 21

Coeficiente de correlación entre la dimensión relativa a la tarea y el desempeño docente.

Correlaciones				
			RELATIVOS A LA TAREA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RELATIVOS A LA TAREA	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 21 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,573\*\* por lo que se determina que existe una correlación media, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la dimensión relativos a la tarea sobre la variable desempeño laboral, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Hipótesis específicas 5

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Ha: Existe relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Ho: No existe relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 22

*Coefficiente de correlación entre la dimensión atención a las características de los recursos humanos.*

		<b>Correlaciones</b>		
			ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 22 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,599\*\* por lo que se determina que existe una correlación media, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la dimensión atendiendo a las características de los recursos humanos sobre la dimensión desempeño laboral, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

## **IV. Discusión**

Los resultados de la investigación dan cuenta que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tomando como criterio de aceptación correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos indica que existe una relación directa y altamente significativa entre el factores psicosociales y el desempeño docente ( $r = 0,611^{**}$ ,  $p < 0,05$ ); es decir que los factores psicosociales tiene repercusiones en el desempeño laboral de los docentes de la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018; Estos resultados son similares a los de Rodríguez (2017) al concluir que existe una moderado correlación (0,763 Rho de Spearman) entre los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017.

Así mismo se concluye que los factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Según el Comité Mixto OIT / OMS El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son: Estrés, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral.



## **V. Conclusiones**

**Primera.** El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman en cuanto al grado de correlación entre las variables se obtuvo 0,611\*\* significa que existe moderada, directa y significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Segundo.** El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman en cuanto al grado de correlación entre las variables se obtuvo 0,549\*\* significa que existe media, directa y significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión atendiendo a las características de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Tercera.** El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman en cuanto al grado de correlación entre las variables se obtuvo 0,506\*\* significa que existe media, directa y significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión atendiendo a las características del puesto de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Cuarta.** El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman en cuanto al grado de correlación entre las variables se obtuvo 0,498\*\* significa que existe media, directa y significativa entre las variables frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre dimensión características de la estructura de la organización y el

desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Quinta.** El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman en cuanto al grado de correlación entre las variables se obtuvo 0,573\*\* significa que existe media, directa y significativa entre las variables frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre dimensión relativos a la tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera.**

De acuerdo a la conclusión 1. Existe moderada, directa y significativa relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018; por lo tanto se debe organizar e implementar talleres sobre habilidades personales en la institución.

**Segundo.**

De acuerdo a la conclusión 2. Existe correlación entre las variables se obtuvo 0,549\*\* significa que existe media, directa y significativa relación entre las variables, donde debe mejorarse la atención a las particularidades de la institución educativa públicas de la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Tercero.**

De acuerdo a la conclusión 3. Existe correlación entre las variables se obtuvo 0,549\*\* significa que existe media, directa y significativa relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que los directivos deben solicitar mejorar las condiciones de los puestos de trabajo para los docentes en las institución educativas públicas de la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Cuarta.**

De acuerdo a la conclusión 4. Existe media, directa y significativa relación entre las variables frente al (grado de significación estadística) en la dimensión características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018; se debe desarrollar planes de mejora de la organización de la instituciones educativas, de la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

**Quinta.**

De acuerdo a la conclusión 4. Existe media, directa y significativa entre las dimensión relativos a la tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

## **VII. Referencias**

- Aguirre, M. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Lima, Perú).
- Amezquita, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015* (Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación. Lima, Perú).
- Avila, A. T. (2013). Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en Educación especial. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27029787008.pdf>
- Balam, J. y Velásquez, R. (2004). *Clima organizacional*. México: Ediciones Universidad de Yucatán.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Bilbao, C. (1996). *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. España. McGraw – Hill.
- Bromley, C. (2000). “Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo trastornos relacionados con el estrés” *En Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental*. Enero – junio 2000 – VOL. 4 N° 1. Perú.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del recurso humano*. 5ta edición. Bogotá: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw – Hill.
- Collarte, C. (1990). *Desarrollo de autoestima en profesores de enseñanza media*.



(Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Santiago: Copesa.

Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: McGraw – Hill.

De Mézerville, G. (1993). El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico. *Revista de Educación Universidad de Costa Rica*.

Díaz, F. (1997). *Didáctica y curriculum: Convergencias en los programas de estudio*. Buenos Aires: Nuevo mar.

Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Grupo Editorial Norma

Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Escuela de Directores y Gestión Educativa- EDIGE (2005): *Materiales de apoyo para la gestión educativa de calidad*, IPAE, pág. 124, Lima-Perú.

Feldman, R. (1999). *Psicología en aplicación para Iberoamérica*. México: Mc. Graw Hill.

Fernández, L. (2001). *Escala de motivaciones psicosociales*. Manual. Publicación de Psicología Aplicada.

Fernández, L. (2009). *Estrategias Metodológicas*. Bogotá. Colombia: Moncada.

García, V. (1997). *Una experiencia sobre la mejora del autoconcepto en el aula*. Experiencias de orientación básica. Madrid. Servicio de publicaciones del MEC.

Goncalves, A. (1997). *Clima institucional*. <http://www.phpartners.com> /articulos

/download.asp.

Gleditsch, Kristian S. (2002). *Expanded trade and GDP data*. *Journal of Conflict Resolution* 46:712-24

Herrera, F. (1999). *Psicología Organizacional*. Ed. Pearson

Idalberto, A. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª edic, Ed. McGraw Hill.

Jiménez, H. (2010). *La economía peruana del último medio siglo*. Lima, Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Jiménez, H. (2001). *Relación entre el desempeño Profesional del Docente y las competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara* (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación. Oviedo, España).

Kriegel, R. y Brandt, D. (2011). *Desempeño humano y la psicología del cambio*. Editorial Kapeluz. Argentina.

Lizcano, E. (2006). *Estrategias metodológicas para niños especiales*. Kapeluz. Argentina.

Maricel, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso El caso de la ciudad de Concepción* (Tesis para optar el grado Académico de Doctor en Educación. Barcelona, España).

Martínez, G.I., Guevara, A., Ornelas, M. (julio-diciembre, 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai (México)*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.

Martínez, L. (2003). *El clima organizacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Martínez, P. (2002). *Comportamiento humano*: Trillas.

Martínez, R. (1997). *Manual para tutorías y departamentos de orientación. Educar la autoestima-Aprender a convivir*. Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.

Mendoza, C. (2001). *Corrientes psicopedagógicas contemporáneas: Vallejiana*. Trujillo - Perú

Moos, R. H. (1995). *Escalas de clima social*. Madrid: TEA.

Morales, J. (1999). *Psicología social*. Madrid España. Mc. Graw Hill.

Mruk, T. (2007). *Autoestima investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Olivares, D y Soto, S. (2003). *Satisfacción laboral y autoestima de los docentes en educación secundaria de los colegios estatales del cercado de Huancayo* (Tesis, UNCP. Huancayo- Perú).

Organizational climate and work performance in the Bolivarian educational institutions of the city Puno – 2014

Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, Día Mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, 28 de abril 2016*, Primera edición 2016.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). *Informe sobre los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención riesgos*

Organización Internacional del Trabajo OIT (2014). *Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención de riesgos*.

Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de Estudios generales de la Universidad San Martín de Porres* (Tesis, para optar el Grado Académico de Magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).

Salud y seguridad en centros educativos (1995). *Prevención de riesgos específicos en centros educativos*.

Prieto, L. y Fonseca, R. (2009). Las emociones del investigador: Construcción social y evaluación cognitiva. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. Vol. 13. Nº 1. (44 – 65)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México: Prentice Hall.

Sánchez, H. (agosto, 2016). Boletín de Investigación. *Boletín de Investigación de la Universidad Ricardo palma (Perú)*. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1191/boletin-de-investigacion-agosto-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schermerhorn, J. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*, 2ª. Edición: Interamericana. México D. F. 1987.

Servicios Públicos (2015). *Riesgos laborales con la psicología España –*

Uribe, M., Celis, M. (2007). *Evaluación del desempeño: Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes*. Fundación Chile, Santiago, Chile.

Vargas, F. (2000). *De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para antiguas demandas*. Boletín CINTEFOR. Agosto, diciembre.

Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*: Mensajero. Bilbao, España.

## **Anexos**



Artículo científico

## **Anexo 1**

### **Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018**

Br. María Milagros Sánchez Temple

**Escuela de Postgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

#### **Resumen**

La investigación se desarrolló a fin de determinar la relación que existe los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 de la UGEL – Ventanilla, 2018. En este estudio se utilizó el diseño no experimental, transeccional de corte transversal y se diseñó dos cuestionarios para recolectar la información de cada una de las variables de estudio; se trabajó con una población constituida por 377 docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la RED 4 de la UGEL Ventanilla (nivel Inicial, Primaria y Secundaria) cuya muestra se determinó a 168 docentes del nivel primario y secundario, de la red 04 UGEL, Ventanilla.

Los resultados del trabajo de campo analizados estadísticamente demuestran la existencia de una relación positiva y significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 de la UGEL – Ventanilla, 2018. ( $r= 0611$ ,  $p=0.05$ ). De esta manera la hipótesis general de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

*Palabras claves:* factores psicosociales, desempeño laboral de los docentes.

#### **Abstract**

The research was developed in order to determine the relationship between the psychosocial factors and the work performance of the teachers of the 04 Network of the UGEL - Ventanilla, 2018. In this study, the non-experimental, transeccional cross-section design was used. designed two questionnaires to collect the information of each of the study variables; We worked with a population

constituted by 367 teachers of public educational institutions of NET 4 of the UGEL Ventanilla (Initial, Primary and Secondary level) whose sample was determined to 168 teachers of the primary and secondary level, of the 04 UGEL network, Ventanilla.

The results of the fieldwork analyzed statistically demonstrate the existence of a positive and significant relationship between psychosocial factors and the work performance of teachers of the Network 04 of the UGEL - Ventanilla, 2018. ( $r = 0.611$ ,  $p < 0.05$ ). In this way the general hypothesis of the research is accepted, and the null hypothesis is rejected.

Keywords: psychosocial factors, teachers' work performance

### **Introducción**

Los factores psicosociales siempre han repercutido en el desempeño laboral de los docentes en las empresas públicas o privadas, por las condiciones que brindan al trabajador en especial en factores psicológicos y sociales como manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (2016), que concibió que los factores psicosociales en el trabajo consisten en la relación con el trabajo, la tarea designada en su centro laboral, el tiempo, la responsabilidad la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, así como las capacidades del trabajador, las necesidades y la situación personal fuera del trabajo, todo ello, engloba por medio de sensaciones y experiencias que influyen en la salud, en el aprovechamiento y en la complacencia por su trabajo (p.3). Estos factores son los que condicionan la parte emocional y afectiva de los trabajadores en las organizaciones; así mismo los cambios generados en los últimos tiempo hace que el trabajador debe estar preparado y tener un equilibrio emocional, y psicológico, la cual no se influye en el trabajador.

A nivel nacional los inconvenientes que se presentan en el sector educación de nuestro país, tiene como uno de sus principales problemas al docente, el desempeño en su centro laboral, la relación con sus estudiantes, compañeros y directivos su bienestar personal y laboral como trabajador, sumado a ello tenemos la jornada laboral que determina su desempeño en otras



áreas e influye en la adquisición de sus aprendizajes de los estudiantes que busca mejorar la calidad educativa en nuestro país, que tiene muchas brechas entre la costa, sierra y selva, por ser un país intercultural, con diversidad de lectoescritura y pluricultural, que contribuirá a tener una mejor sociedad.

A nivel local podemos evidenciar que aumentan los casos de maestros que se encuentran: delicados de salud, inconformes en su centro laboral, desmotivados, recarga en su jornada laboral, disconformidad con el horario de trabajo, no se involucra en las labores de la institución educativa y desarrolla su labor pedagógica en un contexto peligroso de alta violencia, donde existe la venta de sustancias tóxicas, contaminación ambiental, sicariato, que determina un estilo de comportamiento personal y grupal al interior de la institución educativa.

### **Antecedentes del problema**

Rodríguez (2017) realizó el siguiente trabajo de investigación: *Los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017*, dicha investigación se planteó conocer el grado de correlación de los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017. Asimismo, se trabajó con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal y transeccional. El instrumento aplicado para la investigación fue el cuestionario graduado en la escala de Likert y como conclusión: se determinó que existe una moderado correlación (0,763 Rho de Spearman) entre los factores psicosociales y rendimiento laboral de los docentes en las escuelas básicas de Caracas-Venezuela 2017.

Córdova (2016) en la investigación *Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016*. Tiene como intención precisar, constatar la correlación entre los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016. El diseño de la tesis fue de tipo correlacional. Para lograr el objetivo de estudio se selecciona una muestra a 60 docentes del Colegio Colombo Gales de Bogotá; el resultado es de una alta correlación ( $r=0,665$ ) entre Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016.

Ortega (2017) la tesis *Factores psicosociales y desempeño docente en el Colegio Mariano Moreno de Buenos Aires*, tiene como intención cotejar la relación real entre factores psicosociales y desempeño docente en el Colegio Mariano Moreno de Buenos Aires. Cuya conclusión es de una alta correlación significativa (0,832 Rho de Spearman) de las factores psicosociales y desempeño docente en el Colegio Mariano Moreno de Buenos Aires.

### **Revisión de la literatura**

#### **Factores psicosociales**

Según el Comité Mixto OIT / OMS en toda actividad laboral se da diferentes condiciones y estas se relacionan con toda la organización del trabajo y las tareas que todo trabajador debe asumir, todos estos aspectos no direccionan a tener en cuenta los factores psicosociales las cuales pueden afectar el bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como su desempeño en el trabajo. Muchas veces las condiciones psicosociales son aspectos desfavorables que son causantes que origina determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo y como consecuencia traen aspectos que la salud y el bienestar del trabajador. Cuando en una organización existen elemento que contribuyen al factor psicosociales estos permiten cambios y avance de la tecnología en una creciente comunicación asertiva, donde las exigencias psicológicas del trabajo, y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa *situación*.

#### **Desempeño laboral de los docentes**

Según Muchinsky (2002), desempeño es sinónimo de disposición, es como las personas actúan y se puede verificar mediante la observación, esta disposición es sobresaliente para desarrollar proyectos y cumplir con metas propuestas por la institución. Al respecto, Montenegro (2007) afirmó que el desempeño ha sido tomado del inglés performance o de perform.) También la traducción significa rendimiento, será trascendental para conocer su influencia en el acierto de los proyectos, objetivos y metas., plantea que cada empresa debe tener su propia evaluación de desempeño en la tarea que realiza el trabajador dentro de la empresa. Asimismo, Alvarado (2017) los elementos relacionados con el desempeño laboral, depende de múltiples factores, características, habilidades y

competencias que cuenta el trabajador en la ejecución de su trabajo en la institución o empresa. (p. 56).

### **Problema**

La investigación se enfoca sobre la necesidad de analizar y plantear una pronta solución, al problema relacionado a la salud de los docentes, que cada día es más preocupante, y tiene como consecuencia que no se cumpla los objetivos planteados en el aprendizaje de nuestros estudiantes, debido a este problema se planteó la pregunta de investigación es decir: existente relación entre a la factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.

### **Objetivo**

La contribución de esta investigación permitirá que las instituciones educativas públicas de la red N° 04 Mi Perú - UGEL Ventanilla vean que los factores psicosociales tienen importancia en el desempeño de los docentes, porque repercute en la atención de los niños y adolescente, que están bajo el cuidado de los maestros y de toda la comunidad educativa y que urge la necesidad de una atención a la salud mental de los docentes y de los miembros que laborar en la plana administrativa, que estén aptos para ejercer un buen papel y que las funciones que les competen como profesional sean las adecuadas y que debe coordinarse con los órganos intermedios para una atención urgente, con talleres de habilidades blandas Y que estén preparados atender los nuevos retos en un mundo competitivo con constantes cambios.

### **Método**

Con respecto a la metodología se empleó el método hipotético deductivo, el tipo de estudio según Sánchez y Reyes (2006, p.37), es de tipo básica. Asimismo el nivel de investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 81), el nivel es descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 149). Con respecto, el marco poblacional estuvo constituido por 377 docentes del nivel inicial, primario y secundaria de la red N° 04 Mi Perú – UGEL Ventanilla y la muestra estuvo constituida por 168 docentes de los nivel primaria y secundaria de la red N° 04 Mi

Perú UGEL Ventanilla.

La hipótesis de la investigación fue:

Ho Determinar no la relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018.

Ha: Determinar la relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018.

En este estudio se usó la técnica encuesta y se empleó instrumentos denominados cuestionarios para los docentes, dichos instrumentos fueron sometido a juicio de un experto, y el coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido es 0,909 para la variable factores psicosociales y de 0,919 para la variable desempeño laboral de los docentes, lo cual permite decir que los cuestionario en su versión de 25 y 15 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

### **Resultados**

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS.

En el estudio se tomaron las siguientes variables: factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes

Estadística descriptiva: Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

Prueba de hipótesis: De los procedimientos establecidos se utilizó la prueba de correlación no paramétrica de Rho Spearman dado que los datos difieren de la distribución normal.

A continuación se presenta los resultados:

A nivel descriptivo

Tabla 11

## Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes

Tabla cruzada Factores psicosociales \* Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
FACTORES PSICOSOCIALES	NO ADECUADO	Recuento	84	13	3	100
		% del total	50,0%	7,7%	1,8%	59,5%
	POCO ADECUADO	Recuento	18	33	3	54
		% del total	10,7%	19,6%	1,8%	32,1%
	ADECUADO	Recuento	3	8	3	14
		% del total	1,8%	4,8%	1,8%	8,3%
Total	Recuento	105	54	9	168	
	% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%	

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018*

En la tabla 11 se interpreta que sobre factores psicosociales observamos que existe un grupo mayoritario de 100 docentes (59,5%) demuestran que los aspectos de factores psicosociales en ellos está en un nivel no adecuado. Asimismo, 54 docentes (32,1%) demuestran que los aspectos de factores psicosociales están en el nivel poco adecuado y solo 14 docentes (8,3%) manifiestan un nivel adecuado con respecto a los aspectos de factores psicosociales.

A nivel inferencial

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS.

En el estudio se tomaron las siguientes variables: Factores psicosociales y desempeño laboral.

A nivel inferencial

*Tabla 17*

*Coeficiente de correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral.*

## Correlaciones

			FACTORES PSICOSOCIALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES PSICOSOCIA LES	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 17, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0611\*\* por lo que se determina que existe una correlación moderada, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la variable factores psicosociales sobre la variable desempeño laboral, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

### Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tomando como criterio de aceptación correlaciones con significancia al  $p < 0.05$ , nos indica que existe una positiva y altamente significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral docentes ( $r = 0,611$ ,  $p = ,000$ ). Es decir, que existe una correlación entre las variables.

Estos resultados son similares a los de Córdova (2016) al concluir su investigación *Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016*. Tiene como intención precisar, constatar la correlación entre los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016. El diseño de la tesis fue de tipo correlacional. Para lograr el objetivo de estudio se selecciona una muestra a 60 docentes del Colegio Colombo Gales de Bogotá-

Colombia, donde el resultado es de una alta correlación ( $r=0,665$ ) entre Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá –Colombia 2016.

### Referencias

- Aguirre, M. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014* (Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Lima, Perú).
- Amezquita, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015* (Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación. Lima, Perú).
- Avila, A. T. (2013). Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en Educación especial. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27029787008.pdf>
- Balam, J. y Velásquez, R. (2004). *Clima organizacional*. México: Ediciones Universidad de Yucatán.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del recurso humano*. 5ta edición. Bogotá: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw – Hill.
- Collarte, C. (1990). *Desarrollo de autoestima en profesores de enseñanza media*. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Santiago: Copesa.
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima Edición. México: McGraw – Hill.
- De Mézerville, G. (1993). El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico. *Revista de Educación Universidad de Costa Rica*.
- Díaz, F. (1997). *Didáctica y curriculum: Convergencias en los programas de estudio*. Buenos Aires: Nuevo mar.

- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Grupo Editorial Norma
- Escuela de Directores y Gestión Educativa- EDIGE (2005): *Materiales de apoyo para la gestión educativa de calidad*, IPAE, pág. 124, Lima-Perú.
- Feldman, R. (1999). *Psicología en aplicación para Iberoamérica*. México: Mc. Graw Hill.
- Fernández, L. (2009). *Estrategias Metodológicas*. Bogotá. Colombia: Moncada.
- García, V. (1997). *Una experiencia sobre la mejora del auto concepto en el aula*. Experiencias de orientación básica. Madrid. Servicio de publicaciones del MEC.
- Goncalves, A. (1997). *Clima institucional*. [http://www.phpartners.com /articulos /download.asp](http://www.phpartners.com/articulos/download.asp).
- Moos, R. H. (1995). *Escala de clima social*. Madrid: TEA.
- Morales, J. (1999). *Psicología social*. Madrid España. Mc. Graw Hill.
- Mruk, T. (2007). *Autoestima investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Olivares, D y Soto, S. (2003). *Satisfacción laboral y autoestima de los docentes en educación secundaria de los colegios estatales del cercado de Huancayo* (Tesis, UNCP. Huancayo- Peru).
- Organizational climate and work performance in the Bolivarian educational institutions of the city Puno – 2014
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, Día Mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, 28 de abril 2016*, Primera edición 2016.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). *Informe sobre los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención riesgos*
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de Estudios generales de la Universidad San Martín de Porres* (Tesis, para optar el Grado Académico de Magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Salud y seguridad en centros educativos (1995). *Prevención de riesgos específicos en centros educativos*.
- Prieto, L. y Fonseca, R. (2009). *Las emociones del investigador: Construcción*



social y evaluación cognitiva. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. Vol. 13. Nº 1. (44 – 65)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.

## Anexo 2 Matriz de consistência

**Título: Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018**

**Autor: Br. María Milagros Sánchez Temple**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General</b> Cuál es la relación entre factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre características de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018?</p>	<p><b>Objetivos</b> Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre características de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación entre características de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Existe relación entre las características de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Existe relación entre la Tarea y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p> <p>Existe relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.</p>	<b>Variable 1: Factores psicosociales</b>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos	
			Características de la Institución Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ubicación de la institución educativa.</li> <li>▪ El lugar de trabajo como factor</li> <li>▪ Psicosocial, hace referencia al espacio disponible para cada trabajador, el acondicionamiento, los equipamientos sociales, etc.</li> <li>▪ Actividades de la institución</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Likert	Nunca (1)	Adecuado <93-126>
			Características de los puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ambientes Contaminados</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	Casi nunca	(2)	Poco adecuado <59 – 92 >
			Relativos a la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carga Mental.</li> <li>▪ Autonomía Temporal</li> <li>▪ Contenido del Trabajo</li> <li>▪ Participación</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15.	A veces	(3)	No adecuado < 25 – 58 >
			Características de la estructura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interés por el Trabajador</li> <li>▪ Definición del Rol</li> <li>▪ Relaciones Personales</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20.	Casi siempre	(4)	
			Características de los recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niveles de comunicación.</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 25	Siempre	(5)	
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos	

			Gestión Curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Likert Nunca (1)	Bueno < 93 – 126>	
			Monitoreo Acompañamiento y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</li> <li>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</li> <li>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su aprendizaje.</li> <li>Propicia un ambiente de respeto y proximidad</li> <li>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	Regular < 59 – 92 >	
			Convivencia Escolar	Sexualidad afectividad y genero	11,12, 13,14,15	Siempre (5)	Malo < 25 – 58 >	
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>				
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: grupal	Análisis de estudio Población: Docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018 Población: docentes del nivel primaria y secundaria de la = 168 Muestra de estudio Tipo de muestreo: Básica Tamaño de muestra: 200 docentes: I.E 5098 = 42 I.E 5151 = 12 I.E M.S.C. = 48 I.E 5119 = 15 I.E 5135 La Salle = 16 I.E Chavinillo = 05 Villa del Mar = 04 I.E. Fe Alegría N° 33= 26	Variable 1 : Factores psicosociales Técnicas : Encuesta Instrumentos : cuestionario Autor : María Milagros Sánchez Temple Año : 2018 Monitoreo: El investigador Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Auto administrado  (individual)		DESCRIPTIVA: Tablas cruzadas, tablas de referencia y porcentaje.  INFERENCIAL:  Prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman.				

		Variable 2: Desempeño laboral de los docentes Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: María Milagros Sánchez Temple Año : 2018 Monitoreo: El investigador Ámbito de Aplicación: Red 04 UGEL Ventanilla Forma de Administración: Auto administrado (individual)				
--	--	---	--	--	--	--

:

**Anexo 3**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**ENCUESTA SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES**

**Indicaciones:** Estimado colega, Lee cada de las frases y selecciona una de las cinco opciones, la que sea más apropiada a tu opinión, los valores van de 1 al 5. Marca con un aspa el número de tu opinión; no existen respuestas buenas o malas. Por favor responda todas.

Escala de calificación de los ítems:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Atendiendo a las características de la Institución Educativa</b>						
01	¿La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales					
02	¿El contexto de la institución educativa es recomendable para el desarrollo de tu profesión?					
03	¿La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal?					
04	¿El acondicionamiento de la institución educativa con respecto al espacio de trabajo es adecuado?					
05	¿Los materiales educativos que te brinda la institución educativa son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje?					
<b>Atendiendo a las características de los puestos de trabajo:</b>						
		1	2	3	4	5
06	¿El ambiente que existe en tu institución educativa favorece su labor pedagógica?					
07	¿Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja?					
08	¿El director facilita el soporte emocional?					
09	¿El director realiza proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral?					
10	¿Mantiene una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa?					
<b>Relativos a la Tarea:</b>						
		1	2	3	4	5
11	¿Tienes autonomía en el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa?					
12	¿Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar?					
13	¿Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica?					
14	¿Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades?					
15	¿Participa en las actividades de la institución educativa?					
<b>Características de la estructura de la organización</b>						
		1	2	3	4	5
16	¿Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa?					
17	¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente?					
18	¿Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa?					
19	¿Tienes incentivos por tu labor docente?					
20	¿Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?					
<b>Atendiendo a las características de los recursos humanos</b>						
21	¿Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa?					
22	¿Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa?					
23	¿Presenta problemas de salud en tu centro de trabajo?					
24	¿Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes?					
25	¿Presenta estrés por la recarga laboral					

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

**Indicaciones:** Estimado colega, Lee cada de las frases y selecciona una de las cinco opciones, la que sea más apropiada a tu opinión, los valores van de 1 al 5. Marca con un aspa el número de tu opinión; no existen respuestas buenas o malas. Por favor responda todas.

Escala de calificación de los ítems:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión Curricular</b>						
01	¿Participa en la gestión de la institución educativa?					
02	¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica, de forma individual y colectiva, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional?					
03	¿Contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizajes de calidad?					
04	¿Sus estudiantes seleccionan los materiales educativos dentro de las sesiones de aprendizaje?					
05	¿Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad?					
<b>Monitoreo Acompañamiento y Evaluación</b>						
		1	2	3	4	5
06	¿Sus estudiantes toman decisiones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?					
07	¿Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico?					
08	¿Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza?					
09	¿Propicia un ambiente de respeto y proximidad?					
10	¿Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes?					
<b>Convivencia Escolar</b>						
		1	2	3	4	5
11	¿Propia el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social?					
12	¿Resuelve conflictos asertivamente con los estudiantes concertando una sana convivencia?					
13	¿Reflexiona con sus estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión?					
14	¿Promueves relaciones interpersonales con y entre los estudiantes?					
15	¿Demuestra conocimiento y comprensión a la diversidad individual, sociocultural y evolutiva de tus estudiantes?					

## Anexo 4 Validaciones


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES  
RED 04**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión Curricular</b>								
1	Participa en la gestión de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, de forma individual y colectiva, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	✓		✓		✓		
3	Contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizajes de calidad	✓		✓		✓		
4	Sus estudiantes seleccionan los materiales educativos dentro de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Monitoreo Acompañamiento y Evaluación</b>								
6	Sus estudiantes toman decisiones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
7	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
8	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	✓		✓		✓		
9	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	✓		✓		✓		
10	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Convivencia Escolar</b>								
11	Propia el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos asertivamente con los estudiantes concertando una sana convivencia	✓		✓		✓		
13	Reflexiona con sus estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión	✓		✓		✓		
14	Promueves relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Demuestra conocimiento y comprensión a la diversidad individual, sociocultural y evolutiva de tus estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maury Cárdenas, Meiris Teodoro      DNI: 10500602

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa / Metodólogo

18 de 12 del 2018

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES PSICOSOCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Atendiendo a las características de la Institución Educativa</b>							
1	La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
2	El contexto es recomendable para el desarrollo de tu profesión	✓		✓		✓		
3	La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal	✓		✓		✓		
4	El acondicionamiento del espacio de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
5	Los materiales educativos son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Atendiendo a las características de los puestos de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El ambiente de trabajo favorece su labor pedagógica	✓		✓		✓		
7	Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja	✓		✓		✓		
8	Su empleador facilita el soporte emocional	✓		✓		✓		
9	Realizan proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral	✓		✓		✓		
10	Mantienes una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relativos a la Tarea</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tienes autonomía e el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar	✓		✓		✓		
13	Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica	✓		✓		✓		
14	Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades	✓		✓		✓		
15	Participas en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Características de la estructura de la organización</b>							
16	Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente	✓		✓		✓		
18	Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa	✓		✓		✓		
19	Tienes incentivos por tu labor docente?	✓		✓		✓		
20	Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Atendiendo a las características de los recursos humanos</b>							
21	Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa	✓		✓		✓		
22	Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa	✓		✓		✓		
23	Presentas problemas de salud en tu centro de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes	✓		✓		✓		
25	Presenta estrés por la recarga laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ],      No aplicable [  ]


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Neyra Villanueva Javier ..... DNI: 41440286 .....

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Docencia y Gestión Educativa .....

...18...de...12...del 2018...

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** 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 Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES PSICOSOCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Atendiendo a las características de la Institución Educativa</b>							
1	La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
2	El contexto es recomendable para el desarrollo de tu profesión	✓		✓		✓		
3	La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal	✓		✓		✓		
4	El acondicionamiento del espacio de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
5	Los materiales educativos son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Atendiendo a las características de los puestos de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El ambiente de trabajo favorece su labor pedagógica	✓		✓		✓		
7	Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja	✓		✓		✓		
8	Su empleador facilita el soporte emocional	✓		✓		✓		
9	Realizan proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral	✓		✓		✓		
10	Mantienes una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relativos a la Tarea</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tienes autonomía e el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar	✓		✓		✓		
13	Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica	✓		✓		✓		
14	Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades	✓		✓		✓		
15	Participas en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Características de la estructura de la organización</b>							
16	Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa	✓		✓		✓		
17	Estás de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente	✓		✓		✓		
18	Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa	✓		✓		✓		
19	Tienes incentivos por tu labor docente?	✓		✓		✓		
20	Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Atendiendo a las características de los recursos humanos</b>							
21	Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa	✓		✓		✓		
22	Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa	✓		✓		✓		
23	Presentas problemas de salud en tu centro de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes	✓		✓		✓		
25	Presenta estrés por la recarga laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZEVALLOS ROSAS ERASMO PRÓSPERO      DNI: 10423087

Especialidad del validador: DOCENCIA EN GESTIÓN EDUCATIVA / METODÓLOGO

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: 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

18 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES PSICOSOCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Atendiendo a las características de la Institución Educativa</b>							
1	La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
2	El contexto es recomendable para el desarrollo de tu profesión	✓		✓		✓		
3	La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal	✓		✓		✓		
4	El acondicionamiento del espacio de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
5	Los materiales educativos son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Atendiendo a las características de los puestos de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El ambiente de trabajo favorece su labor pedagógica	✓		✓		✓		
7	Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja	✓		✓		✓		
8	Su empleador facilita el soporte emocional	✓		✓		✓		
9	Realizan proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral	✓		✓		✓		
10	Mantienes una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relativos a la Tarea</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tienes autonomía e el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar	✓		✓		✓		
13	Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica	✓		✓		✓		
14	Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades	✓		✓		✓		
15	Participas en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Características de la estructura de la organización</b>							
16	Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente	✓		✓		✓		
18	Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa	✓		✓		✓		
19	Tienes incentivos por tu labor docente?	✓		✓		✓		
20	Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Atendiendo a las características de los recursos humanos</b>							
21	Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa	✓		✓		✓		
22	Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa	✓		✓		✓		
23	Presentas problemas de salud en tu centro de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes	✓		✓		✓		
25	Presenta estrés por la recarga laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maurycy Cárdenas, Moisés Feodoro      DNI: 10500602

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa / Metodólogo

18 de 12 del 20 18

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: 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 Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES  
RED 04**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión Curricular</b>							
1	Participa en la gestión de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, de forma individual y colectiva, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	✓		✓		✓		
3	Contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizajes de calidad	✓		✓		✓		
4	Sus estudiantes seleccionan los materiales educativos dentro de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Monitoreo Acompañamiento y Evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sus estudiantes toman decisiones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
7	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
8	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	✓		✓		✓		
9	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	✓		✓		✓		
10	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Convivencia Escolar</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Propia el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos asertivamente con los estudiantes concertando una sana convivencia	✓		✓		✓		
13	Reflexiona con sus estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión	✓		✓		✓		
14	Promueves relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Demuestra conocimiento y comprensión a la diversidad individual, sociocultural y evolutiva de tus estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existencia y precisión

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Neyra Villanueva, Javier ..... DNI: 41440286 .....

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Docencia y Gestión Educativa .....  
.....18...de...12...del 20...18

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 Informante.**



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Atendiendo a las características de la Institución Educativa</b>							
1	La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
2	El contexto es recomendable para el desarrollo de tu profesión	✓		✓		✓		
3	La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal	✓		✓		✓		
4	El acondicionamiento del espacio de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
5	Los materiales educativos son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Atendiendo a las características de los puestos de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El ambiente de trabajo favorece su labor pedagógica	✓		✓		✓		
7	Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja	✓		✓		✓		
8	Su empleador facilita el soporte emocional	✓		✓		✓		
9	Realizan proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral	✓		✓		✓		
10	Mantienes una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relativos a la Tarea</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tienes autonomía e el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar	✓		✓		✓		
13	Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica	✓		✓		✓		
14	Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades	✓		✓		✓		
15	Participas en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Características de la estructura de la organización</b>							
16	Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente	✓		✓		✓		
18	Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa	✓		✓		✓		
19	Tienes incentivos por tu labor docente?	✓		✓		✓		
20	Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Atendiendo a las características de los recursos humanos</b>							
21	Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa	✓		✓		✓		
22	Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa	✓		✓		✓		
23	Presentas problemas de salud en tu centro de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes	✓		✓		✓		
25	Presenta estrés por la recarga laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZEVALLOS ROSAS ERASMO PRÓSPERO      DNI: 10423087

Especialidad del validador: DOCENCIA EN GESTIÓN EDUCATIVA / METODÓLOGO

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: 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

18 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES PSICOSOCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Atendiendo a las características de la Institución Educativa</b>							
1	La imagen de la institución educativa es recomendable para sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
2	El contexto es recomendable para el desarrollo de tu profesión	✓		✓		✓		
3	La institución educativa donde trabajas brinda la seguridad personal	✓		✓		✓		
4	El acondicionamiento del espacio de trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
5	Los materiales educativos son idóneos para el desarrollo de su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Atendiendo a las características de los puestos de trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El ambiente de trabajo favorece su labor pedagógica	✓		✓		✓		
7	Existe contaminación ambiental en el contexto donde trabaja	✓		✓		✓		
8	Su empleador facilita el soporte emocional	✓		✓		✓		
9	Realizan proyectos para mejorar las condiciones ambientales en tu centro laboral	✓		✓		✓		
10	Mantienes una buena relación con sus compañeros dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Relativos a la Tarea</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tienes autonomía e el desarrollo de tu trabajo dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Tu labor dentro de la institución educativa, te causa malestar	✓		✓		✓		
13	Tu trabajo repercute en tu salud, física, mental o psicológica	✓		✓		✓		
14	Existe equilibrio entre tus aspiraciones y necesidades	✓		✓		✓		
15	Participas en las actividades de la institución educativa	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Características de la estructura de la organización</b>							
16	Existen buenas relaciones personales en tu institución educativa	✓		✓		✓		
17	Está de acuerdo con la remuneración que percibe por su labor docente	✓		✓		✓		
18	Estás de acuerdo con el rol que cumples en tu institución educativa	✓		✓		✓		
19	Tienes incentivos por tu labor docente?	✓		✓		✓		
20	Ejerce otro trabajo para cubrir tus necesidades?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Atendiendo a las características de los recursos humanos</b>							
21	Se demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas en su institución educativa	✓		✓		✓		
22	Se reconoce y promueve el talento profesional y humano en la institución educativa	✓		✓		✓		
23	Presentas problemas de salud en tu centro de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Existe una comunicación fluida entre los directivos y docentes	✓		✓		✓		
25	Presenta estrés por la recarga laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maury Cárdenas, Moisés Feodoro      DNI: 10500602

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa / Metodólogo

18 de 12 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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 Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES  
RED 04**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión Curricular</b>								
1	Participa en la gestión de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, de forma individual y colectiva, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	✓		✓		✓		
3	Contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizajes de calidad	✓		✓		✓		
4	Sus estudiantes seleccionan los materiales educativos dentro de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Monitoreo Acompañamiento y Evaluación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sus estudiantes toman decisiones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
7	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
8	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	✓		✓		✓		
9	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	✓		✓		✓		
10	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Convivencia Escolar</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Propia el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos asertivamente con los estudiantes concertando una sana convivencia	✓		✓		✓		
13	Reflexiona con sus estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión	✓		✓		✓		
14	Promueve relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Demuestra conocimiento y comprensión a la diversidad individual, sociocultural y evolutiva de tus estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existencia y precisión

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Neyra Villanueva, Javier ..... DNI: 41440286 .....

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Docencia y Gestión Educativa .....

18 de 12 del 2018

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: 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

Javier Neyra  
-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES  
RED 04**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión Curricular</b>							
1	Participa en la gestión de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, de forma individual y colectiva, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	✓		✓		✓		
3	Contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para generar aprendizajes de calidad	✓		✓		✓		
4	Sus estudiantes seleccionan los materiales educativos dentro de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Monitoreo Acompañamiento y Evaluación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sus estudiantes toman decisiones en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
7	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	✓		✓		✓		
8	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	✓		✓		✓		
9	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	✓		✓		✓		
10	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Convivencia Escolar</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Propia el respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	✓		✓		✓		
12	Resuelve conflictos asertivamente con los estudiantes concertando una sana convivencia	✓		✓		✓		
13	Reflexiona con sus estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión	✓		✓		✓		
14	Promueves relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Demuestra conocimiento y comprensión a la diversidad individual, sociocultural y evolutiva de tus estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZEVALLOS ROJAS ERASMO PRÓSPERO ..... DNI: 10423087 .....

Especialidad del validador: DOCENCIA EN GESTIÓN EDUCATIVA / METODÓLOGO .....

...12...de...12...del 2018...

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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



## Anexo 5 Autorizaciones



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO  
 UGEL – VENTANILLA  
 INSTITUCION EDUCATIVA N° 5151  
 Cód. Modular N° 1264357  
 Telf.985870451

**ACREDITACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE  
 INVESTIGACIÓN**

El que suscribe Directora de la I.E. 5151 “San Juan Bosco” Mi Perú - UGEL Ventanilla - Región Callao.

**HACE CONSTAR:**

Que doña: María Milagros Sánchez Temple, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con D.N.I. N° 06243048, con código de matrícula N° 6000029519, quien aplicó el instrumento-cuestionario sobre “Factores Psicosociales” y sobre desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018” entre el 27 al 30 de Noviembre del presente año para su Trabajo de Investigación (Tesis):

“Factores Psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL Ventanilla, 2018”

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente.

Ventanilla, 04 de Diciembre de 2018.



*[Firma manuscrita]*  
 M<sup>te</sup>. Nancy Merida Zavala

**ACREDITACION DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**  
**INVESTIGACIÓN**

El que suscribe Director de la I.E. MANUEL SEOANE CORRALES - UGEL Ventanilla- Región Callao.

**HACE CONSTAR:**

Que doña: María Milagros Sánchez Temple, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejos, identificada con D.N.I. N° 06243048, con código de matrícula N° 600029519, quien aplico La muestra del instrumento "Factores psicosociales y el desempeño laboral" de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018", con los docentes de la I.E. N° "Manuel Seoane Corrales" Red 04 – Mi Perú de Educación Básica Regular- Nivel Primaria y Secundaria 06 de Diciembre del presente año para su Trabajo de Investigación (Tesis).

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente.

Ventanilla, 06 de Diciembre de 2018.



Mg. Miguel Zapata Panta

Director

**ACREDITACION DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**  
**INVESTIGACIÓN**

El que suscribe Directora de la I.E. N° 5119 Villa Emilia - UGEL Ventanilla-  
Región Callao.

**HACE CONSTAR:**

Que doña: María Milagros Sánchez Temple, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejos, identificada con D.N.I. N° 06243048, con código de matrícula N° 600029519, quien aplico La muestra del instrumento "Factores psicosociales y el desempeño laboral" de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018", con los docentes de la I.E. N° N° 5119 "Villa Emilia" Red 04 – Mi Perú de Educación Básica Regular- Nivel Primaria y Secundaria el 06 de Diciembre del presente año para su Trabajo de Investigación (Tesis).

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente.

Ventanilla, 06 de Diciembre de 2018.

  
Lic. Lucia Muñoz Guerrero  
DIRECTORA

Lic. LUCIA MUÑOZ GUERRERO

Directora



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5127**  
**"MÁRTIR JOSÉ OLAYA"**  
Creado por RD.N°1504 12-07-2000



La que suscribe Directora de la I.E. N° 5127  
"Mártir José Olaya", otorga la presente:

## ACREDITACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### HACE CONSTAR:


Que doña: **Maria Milagros SANCHEZ TEMPLE**, estudiante de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con N° DNI: 06243048, con código de matrícula N° 600029519, quien aplico el instrumento-cuestionario "Factores Psicosociales y el Desempeño Laboral de los Docentes en la Red 04 UGEL-Ventanilla, 2018", con los docentes de la I.E. N° 5127 "Mártir José Olaya" Red 01 Pachacutec de Educación Básica Regular Nivel Primaria y Secundaria 26 y 27 de noviembre del presente año para su trabajo de investigación (tesis).

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

José Olaya, 27 de Noviembre del 2018.

Atentamente,



  
Lic. Rosa Laura Caycho Flores  
Directora I.E. N° 5127



2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3
2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2

2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3
2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3
1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	5	2	4	1	2	1	5	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
1	3	2	2	4	2	5	3	3	3	3	5	3	3	1	2	2	1	2	4	2	2	4	3	2
3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	4	3
1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	2
4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	5	1	5	2	2	2	1	1	1	3	3	3
3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4
1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	3	3	2	2	2
3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1
2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2



2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	
1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	
1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	
2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	
2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	
3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	
1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	
1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
4	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	
1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	

1	1	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	
4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	
2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3
2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	
3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	
1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	
1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
4	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	
1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	
2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	
3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	
1	1	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	

---

Base de data 2: Desempeño laboral

1	4	5	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	4	3
4	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4
1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1
2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	5	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1
4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3
2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4
1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	5	1	1	5	1	2	1	1	1	3	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3
4	4	3	2	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5
2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2
1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
1	2	5	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2
3	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1
3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4



1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
2	2	5	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
1	1	4	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	5	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
1	2	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
1	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
2	2	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	5	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	2	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2
1	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2

3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
1	1	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	2	5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2
3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	5	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	4	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1	1	2
2	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2
3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
2	2	5	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2
2	2	5	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3
2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2
3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3
1	1	5	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
1	1	5	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	5	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5
2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3
2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
2	2	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2

2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1
2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
2	2	5	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
2	2	5	2	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2
2	2	4	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2
3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4
2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3
1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2
2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2
2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	4	2
2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2
1	1	4	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2
2	3	5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
1	1	4	2	2	1	1	3	4	4	2	2	3	3	2
2	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
2	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
4	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
2	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2

2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3
2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4
2	2	5	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4
2	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
2	2	5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
1	1	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
2	1	5	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
4	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
2	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3
2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3



3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4
2	2	5	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4
2	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
2	2	5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2
2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
1	1	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	5	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
2	1	5	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Héctor Raúl Santa María Relaiza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada “**Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, 2018**” de la estudiante **María Milagros Sánchez Temple**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 12 de enero del 2019



Firma

Héctor Raúl Santa María Relaiza

DNI: 09904625



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI

Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red  
04 UGILL - Veauailla, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestría en Administración de la Educación

**AUTORA:**  
D<sup>ca</sup> María Milagros Sánchez Temple

**ASESOR:**  
Dr. Héctor Soria Miria Restas

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

Lima - Perú  
2018

### Resumen de coincidencias

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias:

24	1 depace.utpl.edu.ec	1 % >
	Fuente de Internet	
	2 pt.slideshare.net	1 % >
	Fuente de Internet	
	3 Entregado a Universidad	1 % >
	Trabajo del estudiante	
	4 www.redalyc.org	1 % >
	Fuente de Internet	
	5 www.minedu.gob.pe	1 % >
	Fuente de Internet	

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI

Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red  
04 UGILL - Veauailla, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestría en Administración de la Educación

**AUTORA:**  
D<sup>ca</sup> María Milagros Sánchez Temple

**ASESOR:**  
Dr. Héctor Soria Miria Restas

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

Lima - Perú  
2018

### Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:  
 palabras  
 %  
 No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

[Aplicar cambios](#) [Informe nuevo](#)



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SANCHEZ TEMPLE MARIA MILAGROS

D.N.I. : 06243048

Domicilio : MZ. 24 - Lote 31 - Calle EL DERECHO Urb. Pro Los Olivos

Teléfono : Fijo Móvil 945777688

E-mail : Milagros.6405@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SANCHEZ TEMPLE MARIA MILAGROS

Título de la tesis:

FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA RED 04 USEL - VENTANILLA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Form with X mark in the top box

Firma :

Handwritten signature

Fecha :

23/03/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARIA MILAGROS SANCHEZ TEMPLE

INFORME TITULADO:

FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
DOCENTES EN LA RED OY UGEL - VENTANILLA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de ENERO 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN