



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Factores psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cuya Ore, Jessica Estefany (orcid.org/0000-0003-0299-8022)

ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima Del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al padre celestial, quien siempre me acompaña y conduce mi vida por el camino del bien.

A mi compañero de vida, quien siempre supo estar a mi lado apoyándome en todo momento con su cariño y comprensión.

A este ser tan maravilloso que llevo dentro mío, que aún no conozco pero que ya amo con todo mi corazón.

Y a mis padres, quienes siempre me impulsaron a conseguir mis metas, por más duro que fuese el camino.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme, bendecirme y mantener siempre con bien, por permitirme vivir cada momento de alegría con mis seres queridos, quienes son lo más preciado en mi vida.

A mi asesora, Dra. Fatima Del Socorro Torres Caceres, por brindarme sus conocimientos, paciencia y consejos durante este proceso y logro de objetivo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población y Muestra	27
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	28
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente</i>	30
Tabla 2. <i>Niveles de las dimensiones de los Factores psicosociales</i>	31
Tabla 3. <i>Niveles Factores psicosociales y sus dimensiones</i>	33
Tabla 4. <i>Niveles Factores psicosociales y sus dimensiones</i>	35
Tabla 5. <i>Prueba de hipótesis general</i>	38
Tabla 6. <i>Prueba de hipótesis Específica 1</i>	39
Tabla 7. <i>Prueba de hipótesis Específica 2</i>	41
Tabla 8. <i>Prueba de hipótesis Específica 3</i>	42
Tabla 9. <i>Prueba de hipótesis Específica 4</i>	43
Tabla 10. <i>Prueba de hipótesis Específica 5</i>	45
Tabla 11. <i>Prueba de hipótesis Específica 6</i>	46
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis Específica 7</i>	47

Índice de figuras

Figura 1. <i>Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente</i>	30
Figura 2. <i>Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente.</i>	32
Figura 3. <i>Niveles de factores psicosociales en el trabajo docente.</i>	34
Figura 4. <i>Niveles Factores psicosociales y sus dimensiones</i>	36
Figura 5. <i>Hipótesis general. Rangos promedios</i>	38
Figura 6. <i>Prueba de Hipótesis Específica 1</i>	40
Figura 7. <i>Prueba de hipótesis Específica 2</i>	41
Figura 8. <i>Prueba de hipótesis Específica 3</i>	42
Figura 9. <i>Prueba de hipótesis Específica 4</i>	43
Figura 10. <i>Prueba de hipótesis Específica 5</i>	45
Figura 11. <i>Prueba de hipótesis Específica 6</i>	46
Figura 12. <i>Prueba de hipótesis Específica 7</i>	47

Resumen

El objetivo de la investigación fue identificar los niveles de factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima-2022. Fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva comparativa. La muestra fue no probabilística con un total de 101 de las instituciones educativas A, B y C. Para el recojo de datos se empleó un cuestionario con validez de constructo de los autores Pando et al. (2016). En los resultados se identificó que no existe diferencia significativa entre los niveles de factores psicosociales entre los niveles de situación adecuada, moderado, elevado, muy elevado; igualmente, comparativamente en el nivel adecuado estuvieron los docentes de la IE B con un 40%; en el nivel moderado 71,7% se ubicó a los maestros de la IE A y en el nivel elevado a los docentes de la IE C con un 20%. Respecto a la prueba de hipótesis, se probó que no existe diferencia significativa entre grupos según los rangos promedios, la Prueba de Kruskal Wallis con valor 3,613 y un $p = 0,164 > 0,05$. Se concluye aceptando la hipótesis nula (H_0).

Palabras clave: Factores psicosociales, condición de trabajo, exigencia laboral, trabajo docente

Abstract

The objective of the research was to identify the levels of psychosocial risk factors in teaching work from the perception of teachers from three public educational institutions, Lima-2022. It was a quantitative approach, non-experimental design, comparative descriptive. The sample was non-probabilistic with a total of 101 from educational institutions A, B and C. For data collection, a questionnaire with construct validity by the authors Pando et al. (2016). In the results, it was identified that there is no significant difference between the levels of psychosocial factors between the levels of adequate situation, moderate, high, very high; Similarly, comparatively at the appropriate level were the teachers of IE B with 40%; in the moderate level 71.7% were located to the teachers of the IE A and in the high level to the teachers of the IE C with 20%. Regarding the hypothesis test, it was proved that there is no significant difference between groups according to the average ranges, the Kruskal Wallis Test with a value of 3.613 and a $p = 0.164 > 0.05$. It concludes by accepting the null hypothesis (H_0).

Keywords: Psychosocial factors, work condition, labor demand, teaching work

I. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, los factores psicosociales en el contexto laboral son interrelaciones entre la organización, la satisfacción y el medio ambiente del trabajo; además de las necesidades, cultura, capacidades del trabajador, así como de su situación personal, lo que por medio de sus experiencias y percepciones puede influir en el rendimiento, salud y satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

En la actualidad, con el avance tecnológico, las demandas de un siglo que vive en la globalización y con el incremento de las tecnologías informáticas y de comunicación, han originado cambios en las exigencias del mercado laboral, la economía y en la educación, y en esta última realizado diversos cambios para poder cumplir con los modelos de calidad educativa, exigiendo a su vez a los docentes estar altamente capacitados para ejercer sus funciones dentro de la institución educativa, lo que implicaría estar en instrucción constante (Alvites-Huamaní, 2019).

Además, la carga laboral dentro de los colegios, como la presentación de informes exigidos por autoridades educativas locales, el trabajo pedagógico en aula con los estudiantes, además de las horas que se emplean para la tutoría educativa, entre otros factores de salud, sumados a lo mencionado en el párrafo anterior limitan la actividad docente y originan fatiga mental con riesgos psicosociales (Jara, 2020).

Esta es una realidad preocupante tanto para los docentes como para el personal directivo de la institución educativa, ya que si los factores psicosociales considerados como negativos o de riesgos toman mayor importancia en el entorno laboral podrían ser perjudiciales para la salud de los colaboradores y posterior a ello, perjudiciales en el funcionamiento de la institución educativa (Pando et al., 2016).

Uno de los principales factores de riesgo psicosociales es el estrés Mena (2020) refiere que, según la encuesta 'State of the Global Workplace 2021 Report' (Informe de la situación del lugar del trabajo en el mundo) llevada a cabo por Gallup en 116 países, en el año 2020 el nivel de estrés en trabajadores alcanzó cifras exorbitantes, dando como resultado que un 43% del total de encuestados en más de cien países afirmaron haber experimentado estrés durante gran parte del día

anterior, mientras que esta cifra era del 38% en 2019. En conclusión, en el año 2020 se alcanzaron cifras récord, siendo Estados Unidos y Canadá los países con los niveles más altos de estrés diario a nivel global con un 57%.

No obstante, los factores de riesgo psicosociales involucran temas que van más allá del tema psíquico; implica también el estado físico del trabajador en el área de trabajo, es decir, el entorno laboral en las que se desenvuelve el colaborador. La OIT menciona que, pese al avance en normativas para prevenir enfermedades laborales y accidentes dentro del entorno de trabajo, aún existen alrededor de dos millones de personas que pierden la vida anualmente a raíz de estos factores, también se estima que doscientos cincuenta millones de trabajadores sufren accidentes en sus centros de trabajo y alrededor de ciento sesenta millones padecen de enfermedades laborales en todo el mundo (Dávila et al., 2018).

En el ámbito nacional, la Ley 29783 afirma que existen factores de riesgos psicosocial en centros de labor, y esto se debe prever por parte de la empresa o institución laboral, con la finalidad de no exponer la vida ni salud de sus trabajadores, lamentablemente este es un tema que poca importancia recibe por parte de las organizaciones públicas y privadas, puesto que no se considera un factor psicosocial laboral que puede afectar al trabajador, siendo esto una falacia, ya que la exposición del empleado a agentes físico, químicos y biológicos podrían repercutir gravemente en su vida y salud (MTPE, 2011).

El profesor Navarro, especialista en psicometría de la seguridad ocupacional afirma en su investigación que al rededor del 80% de accidentes en el trabajo tienen como factor principal el comportamiento humano; además manifiesta que las organizaciones tienden a pasar por alto el papel del comportamiento al momento de establecer planes de prevención de riesgos (MTPE, 2014).

Por otro lado, el MINSA informa que una importante cifra de la población de Lima Metropolitana (52.2%) padece de estrés moderado y severo a raíz principalmente por problemas de salud, económicos o familiares a consecuencia de la pandemia. Este hallazgo fue resultado de un estudio preliminar realizado para conocer cuál era el impacto de la pandemia en la salud mental de la población adulta de Lima, este estudio fue llevado a cabo por el INSM (Instituto nacional de la salud mental) del MINSA (MINSA, 2021).

En las instituciones educativas en las cuales se planea realizarla investigación y evaluación a los docentes que laboran dentro de ella, se ha observado cierto rasgos o características de factores de riesgo psicosociales, ya que las maestras así lo hacen saber. De acuerdo a lo observado se puede inferir que en dichos colegios existen factores de riesgo que pueden estar perjudicando a los trabajadores, lo cual puede repercutir significativamente en el desarrollo y buen funcionamiento de la institución; en tal sentido, es necesario seguir los lineamientos de del Decreto supremo N°005-2012-TR, donde se estipula que se debe asegurar el control de riesgos laborales, a través del desarrollo de una cultura preventiva, además de la creación de un plan para el seguimiento, prevención y control de medidas en seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783, 2016).

Un buen control de los factores de riesgo psicosociales de la mano de las normativas que amparan a los trabajadores, sería de gran importancia para el progreso de las instituciones educativas en cuestión, en tal sentido la presente investigación plantea como problema general: ¿Cuáles son los niveles de factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022? De este modo poder determinar el nivel de incidencia de los factores de riesgo psicosociales y poder contribuir a solucionar las falencias concluyentes.

La justificación técnica del estudio se fundamenta en la ley 29783 (2016) la cual es una política nacional para la seguridad y salud del trabajador, la misma que tiene como finalidad incentivar una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, a través del cumplimiento del deber de prevención de los empleadores, además del rol de fiscalización y control por parte del estado, con la participación de los trabajadores y sus sindicatos.

La Justificación Social en concordancia con Jara (2020) quien menciona que la salud emocional de los trabadores, en este caso la condición de trabajo de los profesionales en educación debe ser precautelada para que su desempeño funcional sea el más favorable, sin comprometer de ningún modo la salud de las personas, así como de la organización del sistema educativo.

Metodológicamente, se justifica en el diseño de investigación con un nivel descriptivo comparativo respecto a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente bajo la percepción de maestros de dos instituciones educativas públicas,

para lo cual se plantea como instrumento un cuestionario validado denominado 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' realizado por Pando et al. (2016) con el cual se recogerá con precisión aspectos importantes sobre la variable en cuestión.

El objetivo general planteado es: Identificar los niveles de factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022. Los objetivos específicos: (1) Identificar los niveles del factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo. (2) Identificar los niveles del factor de riesgo de la Carga de trabajo. (3) Identificar los niveles del factor de riesgo del contenido y características de la tarea. (4) Identificar los niveles del factor de riesgo de las exigencias laborales. (5) Identificar los niveles del factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera. (6) Identificar los niveles del factor de riesgo de la Interacción social y aspectos Organizacionales. (7) Identificar los niveles del factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.

Como hipótesis general se plantea: Existe diferencia significativa en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022. Las Hipótesis específicas: (1) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo. (2) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Carga de trabajo. (3) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea. (4) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las exigencias laborales. (5) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera. (6) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Interacción social y aspectos Organizacionales. (7) Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se exponen las investigaciones internacionales que corresponden a la variable de estudio.

Galicia et al. (2020) quienes aplicaron un grupo de seis instrumentos con el objetivo de evaluar factores psicosociales en el trabajo docente y conocer los factores negativos y positivos a la cual están expuestos y qué incidencia tienen en la salud; el enfoque fue cuantitativo, descriptiva, con la participación de 62 profesores de educación básica, obteniendo como resultados: el 85% de la muestra considera que su salario es bajo con respecto a la demanda de trabajo que ejercen (23,7%), sobrecarga académica (16,9%), inequidad de oportunidades (25%), nivel alto de estudiantes difíciles (23,3%), falta de recursos (25%), nivel alto de hostigamiento por compañeros (23,7) y jefes (21.7%), por lo que se puede concluir que los docentes están expuestos a diferentes factores psicosociales, los cuales en su mayoría son negativos y repercuten enormemente en la salud (síntomas somáticos, síntomas de ansiedad-insomnio, síntomas de disfunción social, síntomas de depresión y niveles críticos de SQT). El aporte al presente estudio, comprende en facilitar una metodología de evaluación de los factores psicosociales positivos y negativos y su incidencia en la salud de los maestros y ofrecer una intervención oportuna, así como acciones preventivas. Por otro lado, con este estudio se puede contrastar en realidades de países distintos, ya que este se da en México.

Asimismo, Manzano (2020) quien tuvo como objetivo analizar el nivel de burnout en 59 docentes a través de la aplicación de un cuestionario (MBI); el método fue descriptivo, llegando a los resultados de que el 29% padecen cansancio emocional, el 17% despersonalización y el 85% un alto nivel de realización, con lo que concluyó que hay un nivel bajo de síndrome de burnout en su mayoría, además que existen docentes ubicados en la escala media y con un nivel alto en una pequeña población. El aporte que representa este artículo es que se investigó las dimensiones del burnout, lo que resulta muy relevante para la presente investigación, ya que este se encuentra catalogado como un factor de riesgo psicosocial.

Además, Alvites-Huamaní (2019) quien aplicó un cuestionario para medir los factores psicosociales y una adaptación de la escala de estrés docente ED-6, para

determinar la relación entre el estrés docente y factores psicosociales en 81 profesionales de la educación de Latinoamérica, Norteamérica y Europa; el enfoque empleado fue el cuantitativo–correlacional, concluyendo que existe relación significativa entre las variables en cuestión, prevaleciendo el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas relacionados con los factores psicosociales. El aporte del estudio radica en conocer la percepción y desarrollo del estrés y los factores de riesgo psicosociales en otros continentes (Latinoamérica, Norteamérica y Europa); además de que se aplica el mismo instrumento en otros contextos.

También, Dávila et al. (2018) en su artículo identificaron los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en docentes, a través de la aplicación de tres instrumentos para medir los factores psicosociales mencionados anteriormente, empleando una metodología descriptiva con una muestra estuvo compuesta por 162 docentes, llegando a los resultados de que los docentes están expuestos a riesgos extra e intralaborales, los cuales perjudican el desempeño laboral y su salud, pues así lo demuestran los datos obtenidos (en su mayoría en los rangos alto y muy alto dentro de las dimensiones), las más significativas: riesgo muy alto en demandas ambientales y de esfuerzo físico con 73,5%, en influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 67,3%; demandas emocionales un 47,20% y en la dimensión reconocimiento y compensación 53,7% con un riesgo muy alto. Este artículo aportó en la profundización de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, este último que influye grandemente en el desempeño laboral y la salud.

Al mismo tiempo, Guerrero-Barona et al. (2018) tuvieron como finalidad estudiar la relación entre factores de riesgo psicosocial, salud mental y estrés en docentes, para lo cual aplicaron dos instrumentos a un grupo de 550 docentes; la metodología fue cuantitativa – descriptiva inferencial, donde obtuvieron como conclusión que las fuentes principales de estrés son a causa del desinterés de los estudiantes y el poco apoyo de las familias, generando niveles de estrés muy alto (3.1%), alto (23%), medio (46.8%), bajo (22.1%) y muy bajo (5%). Este artículo aporta en el factor psicosocial de estrés, mostrando los datos de niveles de estrés en docentes de España.

Por último, Solera et al. (2017) quienes tuvieron como objetivo explorar el estado psíquico de 48 profesores de colegios públicos y privados, a través de una Escala de depresión y ansiedad; y de un cuestionario que mide el burnout en docentes; la investigación fue cualitativa, comparativo-descriptivo; llegando a los resultados de que los profesores que laboran en colegios estatales presentan peores puntuaciones en Competencias Organizacionales (2.69), Supervisión (2.79) y Falta de Reconocimiento (4.16) en contraste con docente de colegios privados (2.42, 2.41 y 2.20, respectivamente).

En cuanto a las investigaciones nacionales se tiene primero a Pariamachi (2021) quién investigó para hallar correlación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, aplicando dos cuestionarios a una muestra de 234 docentes; la metodología fue descriptiva–correlacional, obteniendo los resultados en su mayoría de niveles altos de factores de riesgo psicosocial como en las exigencias psicológicas (54.3%), apoyo social en la empresa (49.1%), compensación (52,1%) y doble presencia (63.7%), por otro lado, con nivel bajo se encuentra el trabajo activo y desarrollo de habilidades con 48.7%; llegó a la conclusión que los factores de riesgos psicosocial y el estrés laboral se relacionan significativamente. El aporte al presente estudio es que se tiene el mismo objetivo de estudio, y con ello datos importantes en los resultados.

Segundo, Cuba (2019) empleó el Cuestionario de Malash a 100 profesores para precisar factores relacionados al burnout en profesores; la metodología fue cuantitativa- descriptiva, llegando a los resultados en niveles de estrés: nivel alto (23%), medio (73%) y bajo (4%); llegando a la conclusión de que la mayoría de docentes se encuentra en un nivel medio de estrés y aproximadamente la cuarta parte en un nivel alto. El aporte al estudio radica en el nivel que muestran los docentes de Huancayo en cuanto al estrés.

Por otro lado, Sánchez (2019) desarrolló su investigación con la finalidad de hallar la relación entre factores psicosociales y desempeño laboral de 168 docentes, aplicándoles dos cuestionarios; el método fue descriptivo, llegando a la conclusión de que existe relación moderada (0,611) entre las variables en cuestión.

Tercero, Calderon (2018) utilizó un grupo de tres instrumentos con la participación de 204 docentes, con la finalidad de hallar el grado de incidencia de la carga de trabajo y autoeficacia con respecto al burnout; usó la metodología

descriptiva; los resultados fueron que la carga de trabajo influyó significativamente las dimensiones de Indiferencia (IND; $\beta = .338$) y Agotamiento Emocional (AE; $\beta = .495$), llegando a la conclusión de que una percepción elevada de la carga de trabajo repercute en el síndrome de burnout en docente. El aporte al presente estudio es que se muestra como un alto grado de percepción de trabajo es determinante para que un docente sufra de burnout, con incidencia en el agotamiento emocional.

Michuy (2017) investigó para establecer la predominancia de factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes, con la participación de 50 profesores a los que se le aplicó un cuestionario (SUSESOS/ISTAS 21); la metodología fue cuantitativa – descriptiva, y se obtuvo los resultados de existencia de un nivel alto de la prevalencia de riesgos psicosociales en las dimensiones: psicológica (48%), Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidad (44%), Dimensión Compensaciones (42%) , Dimensión doble presencia (38%), Dimensión Apoyo social en la Empresa y Liderazgo (26%); además se percibe un nivel alto de riesgos psicosociales en docentes entre 31 a 40 años. El aporte al presente estudio es la similitud en la formulación del objetivo de estudio.

Muchica (2017) tuvo como objetivo hallar el nivel de relación entre los factores psicosociales y el engagement de 56 docentes de secundaria, a quienes les aplicó dos instrumentos; la metodología fue cuantitativo – correlacional, donde llegó a la conclusión de que existe relación entre las variables del estudio (0.739). El aporte al presente estudio fue que se encuentra resultados del estudio en la dimensión de condición de lugar de trabajo.

La investigación está fundamentada científicamente en el enfoque derechos, de que toda persona tiene derecho al trabajo, así como elegir el lugar más conveniente para laborar, pues así fue estipulado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948) en la Declaración Universal de los DDHH (artículo 23), además, se afirma que el trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo que se interpreta como las condiciones ambientales, sociales y organizacionales óptimas para desempeñar la función que le corresponde.

También, el estudio está fundamentado técnicamente bajo las normativas internacionales de trabajo emitidas por la Organización Internacional del trabajo,

ejemplo de ello es la celebración de la centésima octava conferencia realizada para conmemorar los cien años de su creación, en la cual declara que la OIT tiene la responsabilidad de promover los derechos laborales para un crecimiento inclusivo y sostenible, asimismo tiene el compromiso de crear políticas eficaces para la creación de empleo, además de propiciar oportunidades de trabajo decente para todos en condiciones buenas, productivas y saludables (OIT, 2019).

Además, se rige a la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, llevada a cabo por la Asamblea general de las Naciones unidas, la misma que es un documento que propone un plan de acción ante diferentes problemáticas mundiales mediante diecisiete objetivos, dentro del cual el objetivo ocho hace referencia al crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente; y dentro del numeral 8.8 propone salvaguardar los derechos laborales e implementar entornos seguros de trabajo, libre de riesgos para todo trabajador (Naciones Unidas, 2018).

Por otro lado, la presente investigación se rige en la normativa nacional laboral, como la ley 29783, la misma que tiene el objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, a través del cumplimiento del deber de prevención por parte de los empleadores, además de la fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales (MTPE, 2011).

Asimismo, está fundamentada a la ley 24029 (Ley del profesorado), la misma que es su capítulo cuatro, artículo 41 se menciona que el estado debe garantizar que maestro labore en condiciones y locales salubres y seguros, con equipamientos necesarios y servicios fundamentales; además de gozar de seguridad social, bienestar y salud, además, estabilidad económica (Congreso de la República del Perú, 1990).

Además, otra normativa institucional reglamentado bajo el DSN° 039-91-TR. (1991) que todo establecimiento de trabajo tiene que contar con un reglamento interno de trabajo, el cual tiene por objetivo regular y normar la relación entre la institución y el trabajador, estipulando sus deberes y derechos; asimismo dentro de este documento se establece que la institución debe prever cualquier accidente y enfermedad, además de propiciar las condiciones apropiadas para el trabajo, con respecto a seguridad, higiene y bienestar social.

Para el marco conceptual, en primer lugar, es necesario concebir que se entiende por psicología, la RAE (n.d.) lo define como la ciencia que estudia las sociedades humanas y de los fenómenos sociales. Por otro lado, también se le puede definir como el estudio de las relaciones interpersonales y la interacción y comunicación entre individuos, esto aplicado al ámbito laboral se refiere al comportamiento de los trabajadores y la forma de organización laboral (Plena Inclusión Madrid, 2016).

En cuanto a la variable factores psicosociales, se inicia mencionando un importante documento internacional, el cual da pie a diversas investigaciones con respecto a esta variable, “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, el cual fue ejecutado y publicado por el comité mixto OIT, de la OMS (1984) donde se define a los factores psicosociales como las condiciones concurrentes en el lugar de trabajo relacionadas a la realización y contenidos del trabajo, así como de organización; las mismas que afectan el bienestar y salud psíquica, física o social del colaborador y su desempeño laboral.

Asimismo, se puede definir como las condiciones, medios y materiales que rodean el trabajo, y estas a su vez están relacionadas con la organización del trabajo, las actividades que se realizan y la forma en las que se realizan (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Toro et al. (2010) concuerda con las ideas expuestas anteriormente, ya que menciona que los factores psicosociales son las circunstancias, escenarios, contextos y ambientes concurrentes en la situación laboral y que además están estrechamente ligadas al contenido de las tareas y su realización, así como con la organización.

En contraste, los factores psicosociales son aquellas situaciones inherentes al lugar de trabajo de las personas que laboran en cierta organización, estos factores pueden repercutir positiva o negativamente en el trabajador; estas pueden ser de carácter intralaboral (satisfacción laboral, contexto y medio de trabajo, condición de la organización), como extralaboral (vida personal, familiar, cultura, necesidades) (OIT, 1984).

Según la OMS, los factores psicosociales se pueden subdividir en dos categorías, por un lado, los factores que producen un impacto positivo en el ser humano, y, por otro lado, las que por el contrario tienen efectos adversos para la

salud integral del trabajador (Kalimo et al., 1988). Los factores psicosociales positivos o simplemente factores psicosociales fomentan el desarrollo personal del individuo, mientras que los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales negativos son perjudiciales y desfavorables para la salud y bienestar del trabajador (Gil-Monte, 2012).

Del mismo modo Moreno & Báez (2010) refieren que si los factores psicosociales incrementan la posibilidad de repercutir de manera negativa en el bienestar de los trabajadores, pueden ser catalogados como factores de riesgo ya que desencadenan estrés y tensión laboral, por lo que se puede decir que estos factores tienen efectos perjudiciales en la salud si se incrementan de manera negativa.

Con relación a los factores psicosociales de riesgo, son aquellas que representan una amenaza en la salud del individuo y a largo plazo a la organización donde desempeña labores; estos factores que causan daño en el bienestar físico, psíquico y mental del colaborador son incontables y pueden derivarse de distintas fuentes como las excesivas horas de trabajo, comunicación poco efectiva, intensidad y ritmo laboral, cambios constantes en los horarios, roles indefinidos, entre otros (Moreno, 2011).

Con respecto a las dimensiones de factores psicosociales, la Dra. Noemí Silva, citada por (Pando et al., 2016), menciona que existen siete dimensiones, las cuales se irán exponiendo una a una en párrafos posteriores.

En primer lugar, las condiciones del lugar de trabajo, la cual refiere a los riesgos mecánicos, ergonómicos, químicos o físicos característicos del ambiente de trabajo, los cuales representan posibilidad de ocasionar un daño al trabajador (Jacome-Muñoz et al., 2021). Por otro lado, la OIT (2001) menciona que para evitar posibles daños es necesario tomar medidas prudentes para controlar o eliminar estas situaciones de peligro propios de los factores ambientales de peligro laboral, dentro de ello el correcto manejo y cuidado de equipos, protección personal (si fuera el caso) y la infraestructura del área de trabajo.

En segundo lugar, la carga de trabajo, la cual hace referencia a los recursos mentales necesarios para llevar a cabo una tarea, estas herramientas mentales se utilizan para poder razonar, prestar atención, memorizar y recordar,

calcular, pensar o resolver un problema; la carga de trabajo se percibe excesiva en cuanto a la cantidad y dificultad de la actividad a realiza. (Plena Inclusión Madrid, 2017).

En tercer lugar, las características y contenido de la tarea, que según el Observatorio de riesgos Psicosociales UGT (2012) expresa que es el grado en el que el conjunto de actividades que realiza el asalariado impulsa una indiscutible diversidad de capacidades, respondiendo a sus expectativas y necesidades, además permiten su progreso en ámbito psicológico y personal; por otro lado, hace referencia a sensación y opinión del trabajador con su labor cotidiana, es decir, la importancia y utilidad que percibe de sí mismo hacia la empresa y sociedad, igualmente hace referencia al sentimiento de reconocimiento y apreciación de los demás, también esta dimensión tiene presente la diversidad de tareas dentro del puesto ocupado, es decir que evite ser rutinario y repetitivo (Plena Inclusión Madrid, 2017).

Seguidamente, las exigencias laborales, que según Jacome-Muñoz et al. (2021) es el grado de complejidad de las funciones, responsabilidades y tareas las cuales demandan esfuerzos físicos y mentales prolongados. Así también, Moncada et al. (2014) agrega que las exigencias pueden ser exigencias psicológicas cuantitativas (exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo), estas se expresan como extensas cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en un determinado tiempo; seguidamente, el ritmo de trabajo (exigencia psicológica que hace referencia a la intensidad del trabajo, relacionada con la cantidad y el tiempo); además, las exigencias de esconder emociones (exigencias de conservar un aspecto neutral indiferentemente del comportamiento de usuarios o clientes) se da mayor mente en trabajos que tienen que ver con servicios sociales, enseñanza, sanidad; por último, las exigencias psicológicas emocionales (gestionar la transferencia de sentimientos derivadas de las relaciones interpersonales).

En cuanto al papel laboral y desarrollo de la carrera, se denomina factor de riesgo psicosocial si el papel o rol laboral es ambiguo y existe conflicto de rol; asimismo cuando existe paralización o incertidumbre de la carrera profesional, excesiva o baja promoción, insuficiente remuneración, inseguridad contractual (Trabajo temporal o precario, inseguridad de futuro laboral y profesional)

(Gomez et al., 2014).

Interacción social y aspectos organizacionales, esta dimensión refiere a las peculiaridades de las relaciones interpersonales entre compañeros y equipos de trabajo, su intensidad, modalidad o ausencia (Jacome-Muñoz et al., 2021); asimismo Moncada et al. (2014) denomina esta dimensión como el “Apoyo social y calidad de liderazgo” e indica que el trabajo permite múltiples posibilidades de relaciones personales entre trabajadores y que el apoyo social es un aspecto práctico dentro de esta dinámica; por otro lado menciona que en todo trabajo existen jerarquías y puestos, las cuales determinan ciertos roles y funciones que deben ser claros y precisos, sin contradicciones, pero a la vez flexibles que permita adecuarse a contexto cambiantes.

Por último, la remuneración del Rendimiento, refiere a la conformidad e inconformidad salarial que recibe el trabajador por su trabajo (Jacome-Muñoz et al., 2021), la cual supone un equilibrio entre el esfuerzo que se realiza en el puesto de trabajo con las compensaciones obtenidas; así también la estabilidad laboral el reconocimiento son también consideradas como importantes compensaciones (Moncada et al., 2014).

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que regularmente perjudican el bienestar y salud del colaborador de manera significativa, sin embargo, sus efectos se presentan de manera diferente en cada individuo; los riesgos psicosociales se desprenden de los factores psicosociales, puesto que dependen de ellos, ya que, si estos factores se tornan negativos, desencadenan una serie de consecuencias que afectan la calidad de vida, el bienestar y salud del trabajador; a continuación se presentan algunos de estos riesgos psicosociales (Moreno & Báez, 2010).

En cuanto a los primeros estudios con relación al estrés, fueron realizados por Hans Selye, quien es denominado pionero en investigaciones sobre las reacciones psicológicas frente a estímulos físicos adversos, y padre del estrés (Patlán, 2019). Este investigador realizó grandes aportes, siendo una de la más relevantes las fases y tipos de estrés, las cuales será detalladas más adelante (Gálvez et al., 2015).

En cuanto al estrés, La OMS la define como un grupo de respuestas a nivel fisiológico, las cuales están alertas y preparan al organismo para la acción, en

consecuencia, se puede decir que trata de un procedimiento biológico de presto y preciso para la supervivencia del individuo (1988).

Por otro lado, Osorio & Cárdenas (2017) mencionan que es la manera en la que un individuo se adapta a situaciones externas, para lo cual el organismo debe hacerle frente. Además, Pasca & Wagner (2012) indican que el estrés es una fase de síntomas en el ámbito físico, psicológico o social, dentro de la cual al individuo se le imposibilita poder establecer una relación en cuanto a sus habilidades y las perspectivas que tiene sobre ellas.

En sus inicios el estrés fue denominado por Hans Selye Síndrome general de adaptación, el cual era un proceso que constaba de 3 fases; la primera es la “alarma de reacción”, aquí es cuando el organismo detecta el estímulo estresor; después el cuerpo empieza a adoptar medidas de defensa al agresor para llegar a un equilibrio, esta es la segunda fase “adaptación”, por último, “el agotamiento”, que viene a ser cuando el organismo sobrepasa las defensas y recursos para conservar el equilibrio (Gálvez et al., 2015).

En cuanto a los tipos de estrés se puede considerar dos, el estrés positivo o también denominado eutres, y el estrés negativo o bien llamado distres, la diferencia entre estos dos es que el primero desarrolla sensaciones de euforia, mayormente se da como parte de un juego, deporte o inclusive dentro de un contexto de relación sentimental; por lo general este tipo de estrés es breve y no suele producir problemas (Bairero, 2018). Al mismo tiempo, este tipo de estrés agudo es el más común, es así que se le puede considerar como positivo ya que funciona como una reacción constructiva (el cuerpo responde eficazmente, con prontitud y espontaneidad es contextos externos alarmantes y preocupantes) (Gálvez et al., 2015).

Por otro lado, el distres es capaz de desarrollar desequilibrios en el organismo del sujeto, ya que suelen ser momentos de estrés prolongados y escapa del control del individuo (Bareiro, 2018). Es así que Gálvez et al. lo cataloga como estrés crónico puesto que se da a causa de situaciones reiterativas y continuas donde al individuo se le agotan los recursos psicológicos y biológicos de defensa, y por lo general puede terminar en patologías (2015).

Con relación al estrés laboral, Patlán, quien cita a Selye, expone que este es una especie de síndrome o conjunto de reacciones biológicas a diversos agentes

perjudiciales de la naturaleza química o física presentes en el medio ambiente laboral (2019). Por su parte, Lazarus y Folkman mencionan que el estrés laboral es causado por la dinámica del entorno laboral con el sujeto, donde el individuo evalúa la situación como abrumadora, de tal forma que extralimita sus propios recursos, en consecuencia, afecta su bienestar y salud (Patlán, 2019).

Con respecto al burnout, Rodríguez et al. (2017) mencionan que este término fue definido en principio por Freudenberg (1974), quien menciona que esta expresión hace referencia a desgaste y agotamiento dado a raíz de la sobre exigencia del individuo en cuanto a fuerza o demandas grandes de energía; esta situación la padece un profesional, el cual se “quema” o agota y a consecuencia de ello se estanca en su intento por conseguir sus objetivos laborales.

Por otro lado, Maslach menciona que el burnout es la consecuencia del estrés laboral prologado, una patología psicológica que es provocada por la tensión crónica, a raíz de una dinámica poco saludable entre el trabajador y su empleo (Olivares, 2017). Asimismo, en una entrevista que se le realizó a la doctora Maslach, ella considera al burnout como un síndrome de nivel psicológico donde intervienen diferentes experiencias conexas (agotamiento a raíz del estrés, un cambio negativo en el sentir en cuanto al trabajo y colegas; y, el deterioro de la persona con un sentimiento de incompetividad, incapacidad y desmotivación hacia su trabajo) (Juárez, 2014).

Al mismo tiempo, diversos autores mencionan que esta patología del estrés laboral prolongado ocurre con mayor frecuencia en trabajadores cuya labor diaria es caracterizada por brindar servicio a otras personas (Olivares, 2017). Asimismo, Rodríguez et al hace hincapié en que los profesionales que están en constante interacción con personas son las que más padecen de este mal; los sectores más afectados según estudios serian el de la salud, educación y recurso humanos; con respecto al sector educativo, es propenso que un educador desarrolle este fenómeno, ya que los docentes se encuentran en mayor contacto con diferentes sujetos, como compañeros de trabajo, alumnos y padres de familia (2017).

Otro de los riesgos laborales más comunes es la violencia laboral, la cual se manifiesta cuando en el lugar de trabajo, el trabajador o trabajadores llegan a sufrir abusos, ataques o amenazas en situaciones relacionadas con la actividad laboral, las cuales se consideran un peligro, explícita o implícitamente, la salud psíquica y/o

física, el bienestar o seguridad; puede manifestarse en violencia física, a través de agresiones físicas u originando daños en las pertenencias del personal o de la institución; por otro lado, también se manifiesta a través de la violencia psicológica mediante amenazas, intimidaciones o toda violencia psicológica que pueda dañar o afectar psicológica y moralmente (Observatorio de riesgos Psicosociales UGT, 2019).

Gomez et al. (2014) menciona que dentro de la violencia psicológica están el acoso discriminatorio, acoso sexual y acoso laboral o mobbing. En primer lugar, el acoso discriminatorio se distingue como toda aquella conducta dada en el entorno laboral que se relaciona con el origen étnico o racial, religioso, edad, discapacidad u orientación sexual de la persona, la cual tiene como resultado transgredir la dignidad y establecer un ambiente ofensivo, humillante o intimidatorio.

Por otro lado, se cataloga como acoso sexual a todo comportamiento físico o verbal de origen sexual que tienen como fin quebrantar la dignidad del individuo, particularmente en entornos degradante, ofensivos o intimidatorios. (Gomez et al., 2014)

En relación al acoso laboral o mobbing, Hirigoyen, citado por Arciniega (2009) expone que son aquellas manifestaciones comportamientos, conductas, actitudes, palabras, gestos o escritos abusivos, que pueden llegar a atentar la dignidad, personalidad, integridad física, psíquica o emocional de una persona, degradando el contexto laboral o apeliando su empleo del individuo.

Por otro lado, Leymann, quien fuera considerado un pionero en el estudio de este tipo de acoso laboral, menciona que, son comportamientos hostiles, repetitivas y frecuentes en el entorno laboral que tiene como objetivo de hostigamiento al mismo individuo, por consiguiente, se convierte en un proceso destructivo, caracterizado por comportamientos y actitudes adversas que, percibidas aisladamente, parecerían insignificantes, sin embargo, al ser constantes, persistentes y repetitivas en el tiempo, tienen consecuencias perjudiciales para el sujeto (Arciniega, 2009).

Rojas (2005) clasifica este acoso moral en dos, el acoso horizontal y vertical; en cuanto al primero, hace referencia al acoso que se da entre individuos generalmente con jerarquía similar dentro de un contexto laboral, es decir, no existe subordinación entre ellos, sino más bien están responden a las órdenes de un

superior; por otro lado, este acoso no solo se da de un individuo a otro, sino también de un grupo de trabajadores a un solo sujeto.

Por otro lado, el acoso moral vertical se da cuando el empleador abusa de su posición jerárquica para hostigar al empleado, por lo general en este tipo de acoso se da empleador a empleado, no obstante, el empleador también puede sufrir de acoso moral cuando es sometido a presiones por parte de algún grupo sindical (Rojas, 2005). Arciniega menciona que existe un tercer tipo, que es el acoso moral mixto, el cual se da cuando los mismos compañeros y el empleador o representantes de él, generan diversas conductas hostiles de manera repetitiva al mismo individuo, generando en él consecuencias graves para su bienestar (2009).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, ya que está encaminada con un fin específico y práctico (CONCYTEC, 2020).

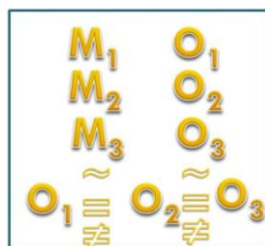
Por otro lado, según Hernández et al. (2014) se dice que es aplicada puesto que se orienta en la solución de problemas. Por su parte Murillo, citado por Vargas (2009) menciona que este tipo de investigación es de carácter empírica y práctica, teniendo como característica el manejo y adquisición de nuevos conocimientos.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño empleado fue el no experimental o bien llamado observacional, ya que no se realiza manipulación intencionada de la variable, sino más bien se observan los fenómenos en su contexto para su análisis posterior (Hernández et al., 2014).

Dentro la investigación se hizo el recojo de información en un momento determinado y único, esto es establecido por investigadores como investigación de corte transversal o transeccional (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, esta investigación fue de diseño descriptivo comparativo, que según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), se dice que es comparativa cuando los resultados se confrontan en dos o más grupos, en este caso, la comparación se hará en docentes de dos instituciones educativas públicas, ubicadas en el mismo distrito. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M_1 = Docentes de la institución educativa pública A

M_2 = Docentes de la institución educativa pública B

M_3 = Docentes de la institución educativa pública C

O = Aplicación del instrumento (observación de variable)

3.2 Variables y operacionalización

Variable: “Factores psicosociales en el trabajo”

Definición conceptual: Los factores psicosociales en el trabajo son las condiciones concurrentes en el lugar de trabajo relacionadas a la realización y contenidos del trabajo, así como de organización; las mismas que afectan el bienestar y salud psíquica, física o social del colaborador y su desempeño laboral (OIT, 1984).

Definición operacional: Para el recojo de información con respecto a la variable de estudio, se empleará el ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’, la cual es una adaptación realizada por Pando et al. (2016) del instrumento original elaborado por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez,

Indicadores: A partir de las dimensiones siete dimensiones (Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos

organizacionales; y Remuneración del Rendimiento) (Ver Anexo 2), se pudo obtener los indicadores, los mismos que conllevaron a los ítems, los cuales son un total de cuarenta y seis.

Escala de medición: Es Likert – ordinal, donde se tiene las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Según Hernández et al., la población es universo de todas las unidades de análisis donde coinciden con características comunes (2014). Para la investigación se consideró como población un total de 101 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho (64 del colegio A, 27 del colegio B y 10 del colegio C), considerando como criterio único de inclusión ser docentes o auxiliares de educación básica regular, en los niveles inicial y primaria que laboren en el colegio A, colegio B y colegio C en el año 2022; sin ningún criterio de exclusión.

3.3.2 Muestra

La muestra es una determinada porción representativa de la población; en esta se obtiene la información, es decir, se realiza la recolección de datos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La muestra, en este caso, consideró a la totalidad de la población, lo que determina que la muestra de la presente investigación es una muestra censo; además fue una muestra no probabilística de tipo intencional y se seleccionó por conveniencia para el objeto de estudio, considerando la situación problemática, es por eso que está conformada por la totalidad de docentes de las tres instituciones educativas (Hernández et al., 2014). Cabe resaltar que solo el 66% del total de la muestra ha participado en la ejecución del instrumento, y el 34% de docentes restantes no llegaron a realizar el cuestionario virtual, ni físico, a pesar del plazo que se le sugirió.

3.3.3 Unidad de análisis

Según Hernández et al. (2014) la unidad de análisis o también llamado casos o elementos, son los objetos, colectividades, sucesos o participantes del estudio, los cuales dependen de los alcances y planteamiento de la investigación. Para el caso de la investigación se determinó como unidad de análisis a docentes y auxiliares de educación que laboren en la institución educativa A, B y C del distrito de San Juan de Lurigancho, en el año 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Para Sánchez et al. (2018) la técnica es el conjunto de reglas y procesos que permiten establecer relación con el objeto de estudio; y para la presente tesis se optó por emplear la encuesta, la cual es un procedimiento que se lleva a cabo en el método de encuesta, donde se emplea una herramienta de recojo de información formado por un grupo reactivo o cuestionarios.

En cuanto al instrumento, para Hernández et al. (2014) es aquel medio que se utiliza para recoger datos o información sobre las variables de investigación. Por otro lado, Sánchez et al. (2018) indican que es una herramienta que se utiliza para medir la variable y pueden ser escalas de medición, aparatos, cuestionario impreso o virtual, etc.

Se utilizó como herramienta el cuestionario, el cual es formato escrito a modo de preguntas, con la cual se obtienen datos sobre la variable estudiada y se puede aplicar de manera presencial o virtual Sánchez et al. (2018). Se hizo uso del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo', que corresponde a la adaptación realizada por Pando et al. (2016), quienes ejecutaron la validez de constructo, la cual hace mención del nivel de correspondencia entre las variables estudiadas y el constructo teórico que se quiere medir (Hernández et al., 2014). Además, se realizó la validez de contenido a través de juicio de tres expertos, por medio de la pertinencia, relevancia y claridad (Ver anexo 3).

Por lo que se refiere a la confiabilidad del instrumento, Hernández et al. (2014) mencionan que es el grado en la que la aplicación repetida del instrumento al mismo

sujeto genera resultados similares, coherentes y consistentes. Para el estudio, la confiabilidad se efectuó a través de la ejecución de una prueba piloto, donde se aplicó el instrumento a una muestra de 20 docentes de EBR de otras instituciones educativas que pertenecen al mismo distrito; se aplicó a través del Alpha de Cronbach, ya que el instrumento en cuestión es politómico y se obtuvo un resultado de 0,921, lo que representa una elevada confiabilidad del instrumento (Ver anexo 4).

3.5 Procedimientos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo ya que se empleó el método deductivo y se hizo uso de un cuestionario que pasó por los procesos de validez y confiabilidad; en cuanto a la ejecución del estudio, primero se pasó la pedir los permisos requeridos a los directivos de las instituciones educativas para la aplicación del instrumento, además se tuvo que conversar con cada profesor de los tres colegios, a fin de que estén al tanto de la situación, asegurar su participación y obtener su consentimiento informado, seguido de ello se aplicó el cuestionario físico y virtual en los colegios.

3.6 Método de análisis de datos

Para la presente investigación se hizo uso de técnicas estadísticas inferenciales, ya que estas sirven para llevar a cabo generalizaciones de una muestra a la población de estudio. (Hernández et al., 2014). Además, se hace uso del software SPSS para poder realizar el procesamiento y análisis respectivo de los datos recogidos de la muestra, asimismo poder generar las tablas y gráficos comparativos correspondientes a los objetivos de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

En la elaboración de la presente tesis se respetó las autorías de cada idea tomada de las diferentes fuentes, así como lo expresa el Código Nacional de la Integridad Científica de CONCYTEC (n.d.), además de los principios éticos del Código de Ética En La Investigación de La Universidad (2017) (RCU N° 0126-2017/UCV, 2017); solicitando el consentimiento informado de los docentes de ambas instituciones educativas, tomando en cuenta que los datos obtenidos serán confidenciales y para el uso exclusivo en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1

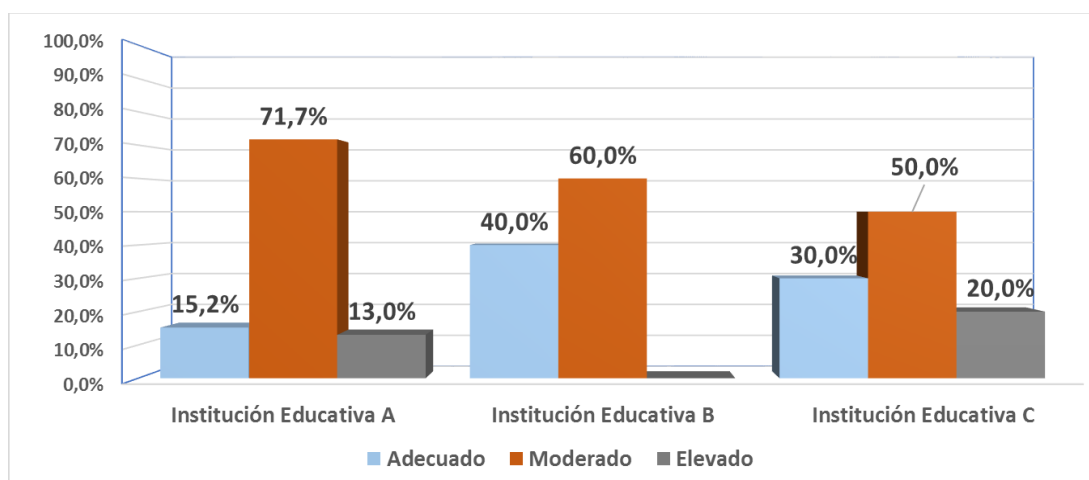
Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente

I.E.	Factores psicosociales						Total	
	Adecuado		Moderado		Elevado			
	f	%	f	%	f	%	f	%
IE A	7	15,2%	33	71,7%	6	13,0%	46	100,0%
IE B	4	40,0%	6	60,0%	0	0,0%	10	100,0%
IE C	3	30,0%	5	50,0%	2	20,0%	10	100,0%
Total							66	100,0%

Nota: Instrumento aplicado

Figura 1

Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente



Fuente: Tabla 1

Nota. En los resultados obtenidos se identificaron los niveles de los Factores psicosociales en el trabajo; en el nivel adecuado se ubicó a los docentes de la IE B con un 40%; en el nivel moderado, con un 71,7% se ubicó a los maestros de la IE A y en el nivel elevado se ubicó a los docentes de la IE C con 20%. En general los docentes de las tres IE se ubican con moderado nivel de factores psicosociales en el trabajo.

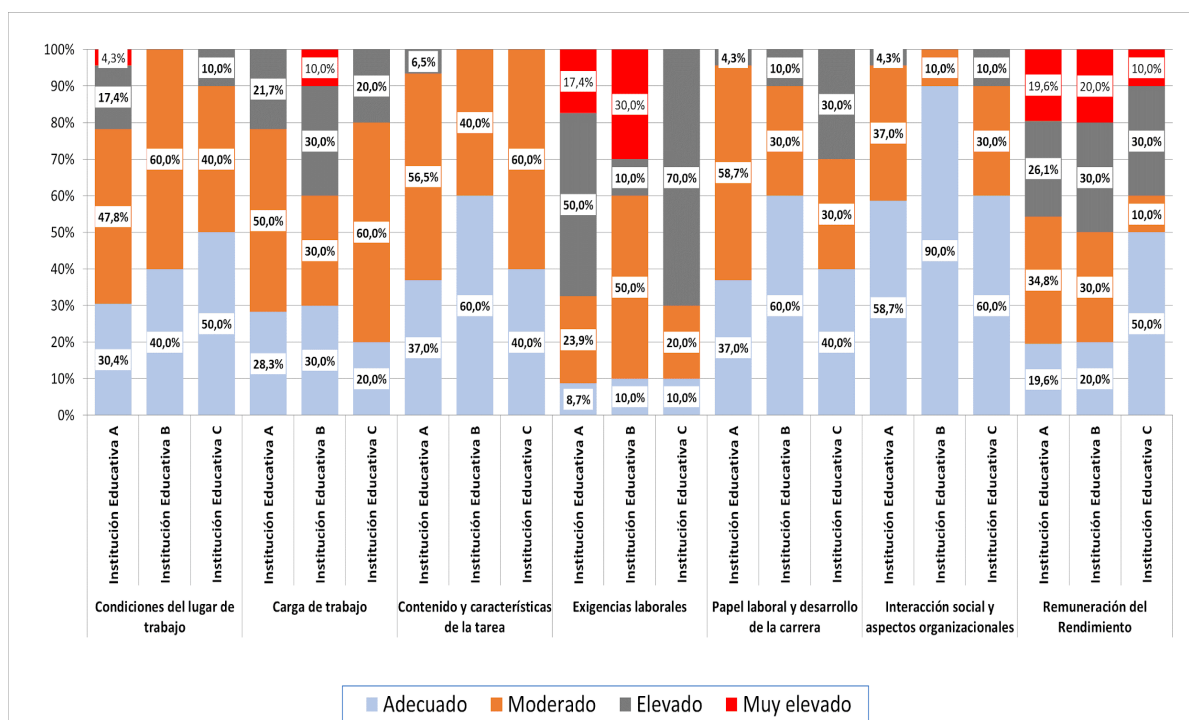
Tabla 2*Niveles de las dimensiones de los Factores psicosociales en el trabajo docente.*

Variable	I.E:	Adecuado		Moderado		Elevado		Muy elevado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Condiciones del lugar de trabajo	I.E A	14	30,4%	22	47,8%	8	17,4%	2	4,3%	46	100,0%
	I.E B	4	40,0%	6	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%
	I.E C	5	50,0%	4	40,0%	1	10,0%	0	0,0%	10	100,0%
Carga de trabajo	I.E A	13	28,3%	23	50,0%	10	21,7%	0	0,0%	46	100,0%
	I.E B	3	30,0%	3	30,0%	3	30,0%	1	10,0%	10	100,0%
	I.E C	2	20,0%	6	60,0%	2	20,0%	0	0,0%	10	100,0%
Contenido y características de la tarea	I.E A	17	37,0%	26	56,5%	3	6,5%	0	0,0%	46	100,0%
	I.E B	6	60,0%	4	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%
	I.E C	4	40,0%	6	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%
Exigencias laborales	I.E A	4	8,7%	11	23,9%	31	50,0%	8	17,4%	46	100,0%
	I.E B	1	10,0%	5	50,0%	1	10,0%	3	30,0%	10	100,0%
	I.E C	1	10,0%	2	20,0%	7	70,0%	0	0,0%	10	100,0%
Papel laboral y desarrollo de la carrera	I.E A	17	37,0%	27	58,7%	2	4,3%	0	0,0%	46	100,0%
	I.E B	6	60,0%	3	30,0%	1	10,0%	0	0,0%	10	100,0%
	I.E C	4	40,0%	3	30,0%	3	30,0%	0	0,0%	10	100,0%
Interacción social y aspectos organizacionales	I.E A	27	58,7%	17	37,0%	2	4,3%	0	0,0%	46	100,0%
	I.E B	9	90,0%	1	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%
	I.E C	6	60,0%	3	30,0%	1	10,0%	0	0,0%	10	100,0%
Remuneración del Rendimiento	I.E A	9	19,6%	16	34,8%	21	26,1%	9		46	100,0%
	I.E B	2	20,0%	3	30,0%	3	30,0%	2	20,0%	10	100,0%
	I.E C	5	50,0%	1	10,0%	3	30,0%	1	10,0%	10	100,0%

Nota: Instrumento Aplicado

Figura 2

Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente.



Fuente: Tabla 2

Nota. Se concluye que el nivel de los factores psicosociales en el trabajo docente en la dimensión Condiciones del lugar de trabajo es moderado con 47,8% para los maestros de la IE A, y 60% para los docentes de la I.E. B; los educadores de la IE C presenta nivel moderado con 50%.

Para la dimensión Carga de trabajo se concluye que el nivel es moderado con 50% para los docentes de la IE A, 30% para los educadores de la IE B; mientras que los profesores de la IE C presenta el 60%.

El Contenido y características de la tarea presenta nivel moderado característico para los maestros de la IE A con 56,5%, nivel adecuado para los profesores de la IE B con 60%, y finalmente nivel regular para los docentes de la IE C con el 60%.

Para el caso de las exigencias laborales, el nivel es elevado para los docentes de las IE A y C con 50% y 70%, mientras que los maestros de la IE B presenta nivel moderado con 50%.

La dimensión Papel laboral y desarrollo de la carrera para los docentes de la IE A presenta nivel moderado con 58,7%, nivel adecuado con 60% para los maestros de la IE B, y 40% para los educadores de la IE C en el nivel adecuado.

La dimensión Interacción social y aspectos organizacionales se caracteriza por ser de nivel adecuado para los docentes de las tres IE con 58.7%, 90% y 60% para A, B y C respectivamente. Por último, la Remuneración del Rendimiento presenta para los profesores de las IE A y B nivel moderado con 34,8% y 30%, mientras que los docentes de la IE C presenta 50% en el nivel Adecuado.

Análisis por la condición laboral del encuestado.

Tabla 3

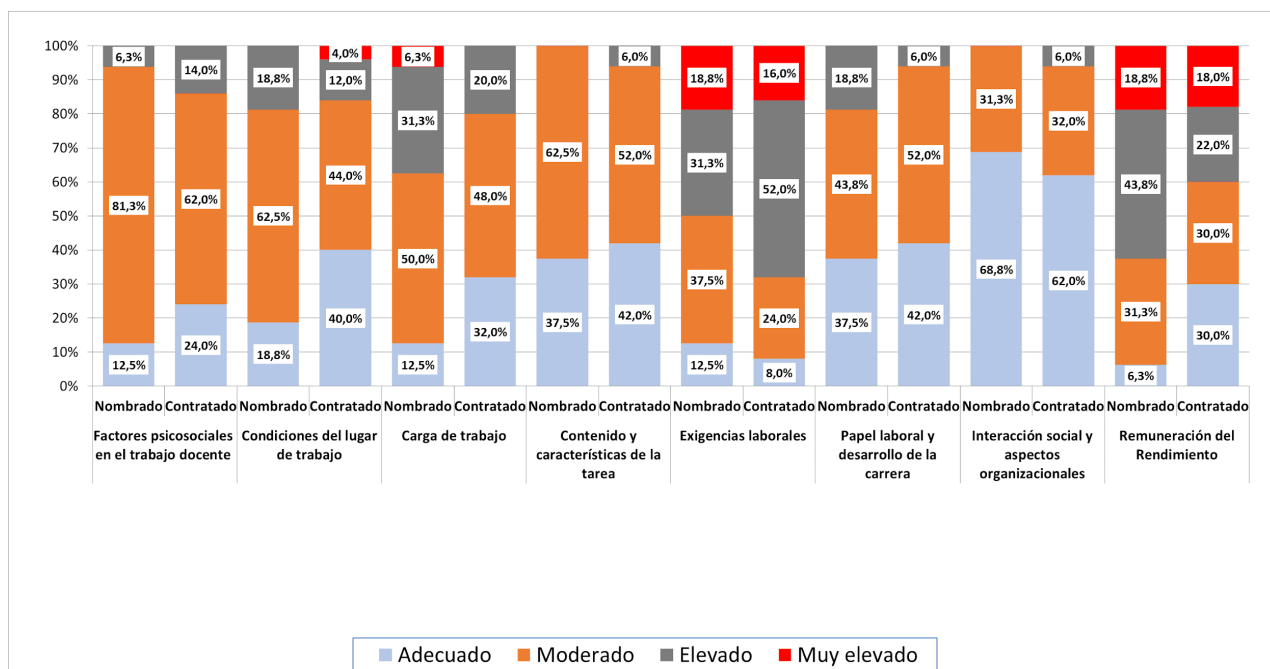
Niveles Factores psicosociales y sus dimensiones en el trabajo docente.

	Condición	Adecuado		Moderado		Elevado		Muy elevado		total	Total
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Factores psicosociales en el trabajo docente	Nombrado	2	12,5%	13	81,3%	1	6,3%	0	0,0%	16	100,0%
	Contratado	12	24,0%	31	62,0%	7	14,0%	0	0,0%	50	100,0%
Condiciones del lugar de trabajo	Nombrado	3	18,8%	10	62,5%	3	18,8%	0	0,0%	16	100,0%
	Contratado	20	40,0%	22	44,0%	6	12,0%	2	4,0%	50	100,0%
Carga de trabajo	Nombrado	2	12,5%	8	50,0%	5	31,3%	1	6,3%	16	100,0%
	Contratado	16	32,0%	24	48,0%	10	20,0%	0	0,0%	50	100,0%
Contenido y características de la tarea	Nombrado	6	37,5%	10	62,5%	0	0,0%	0	0,0%	16	100,0%
	Contratado	21	42,0%	26	52,0%	3	6,0%	0	0,0%	50	100,0%
Exigencias laborales	Nombrado	2	12,5%	6	37,5%	5	31,3%	3	18,8%	16	100,0%
	Contratado	4	8,0%	12	24,0%	26	52,0%	8	16,0%	50	100,0%
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Nombrado	6	37,5%	7	43,8%	3	18,8%	0	0,0%	16	100,0%
	Contratado	21	42,0%	26	52,0%	3	6,0%	0	0,0%	50	100,0%
Interacción social y aspectos organizacionales	Nombrado	11	68,8%	5	31,3%	0	0,0%	0	0,0%	16	100,0%
	Contratado	31	62,0%	16	32,0%	3	6,0%	0	0,0%	50	100,0%
Remuneración del Rendimiento	Nombrado	1	6,3%	5	31,3%	7	43,8%	3	18,8%	16	100,0%
	Contratado	15	30,0%	15	30,0%	11	22,0%	9	18,0%	50	100,0%

Nota: Instrumento Aplicado

Figura 3

Niveles de Factores psicosociales en el trabajo docente.



Nota. En el análisis del por condición laboral del encuestado, se concluye que los factores psicosociales presentan niveles moderados con 81% para los docentes nombrados y 62% para los profesores contratados.

Para la dimensión Condiciones del lugar de trabajo se presenta 62,5% para los nombrados y 44% para los contratados en el nivel moderado.

Para la dimensión Carga de trabajo se concluye que el nivel es moderado con presenta 50% para los nombrados y 48% para los contratados en el nivel moderado. El Contenido y características de la tarea presenta nivel moderado característico para los nombrados con 62,5% y contratados con 52%.

Para el caso de las exigencias laborales, se tiene nivel moderado con 37,5% para los nombrados y nivel elevado para los contratados con 52%. La dimensión Papel laboral y desarrollo de la carrera se tiene niveles regulares tanto para nombrados y contratados con 43,8% y 52%.

La dimensión Interacción social y aspectos organizacionales se caracteriza presentar niveles regulares para los nombrados con 43,8% y contratados con 52%. Por último, la Remuneración del Rendimiento presenta para los nombrados un nivel elevado con 43,8% y regular para los contratados con 30%.

Análisis por edad del encuestado.

Tabla 4

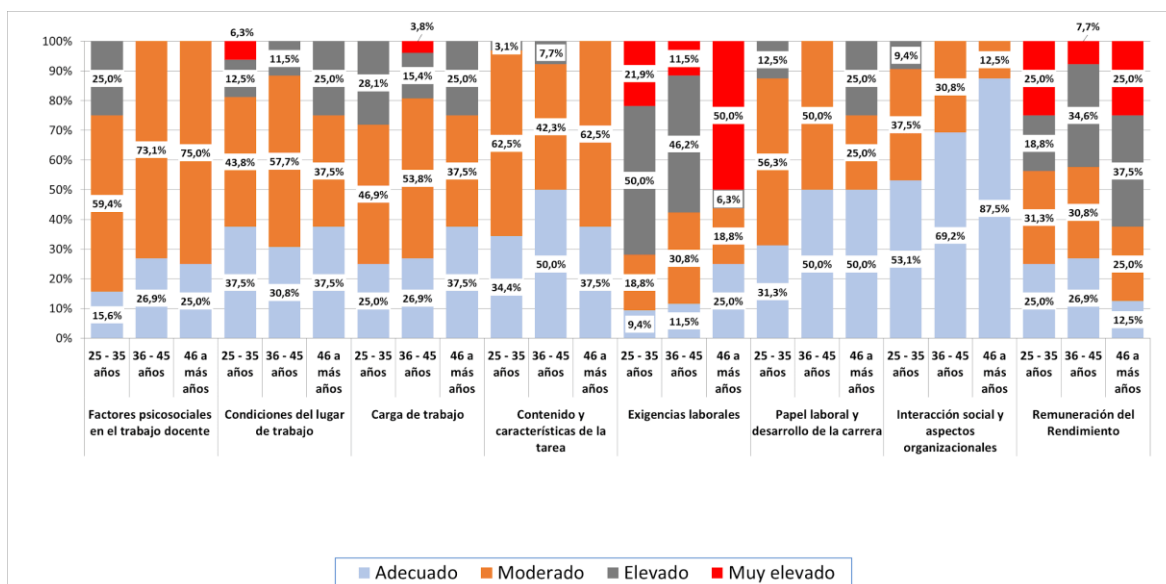
Niveles Factores psicosociales y sus dimensiones en el trabajo docente.

	Edad	Adecuado		Moderado		Elevado		Muy elevado		total	Total
		f	%	f	%	f	%	f	%		
Factores psicosociales en el trabajo docente	25 - 35	5	15,6%	19	59,4%	8	25,0%	0	0,0%	32	100,0%
	36 - 45	7	26,9%	19	73,1%	0	0,0%	0	0,0%	26	100,0%
	46 a más	2	25,0%	6	75,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	100,0%
Condiciones del lugar de trabajo	25 - 35	12	37,5%	14	43,8%	4	12,5%	2	6,3%	32	100,0%
	36 - 45	8	30,8%	15	57,7%	3	11,5%	0	0,0%	26	100,0%
	46 a más	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	0	0,0%	8	100,0%
Carga de trabajo	25 - 35	8	25,0%	15	46,9%	9	28,1%	0	0,0%	32	100,0%
	36 - 45	7	26,9%	14	53,8%	4	15,4%	1	3,8%	26	100,0%
	46 a más	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	0	0,0%	8	100,0%
Contenido y Características de la tarea	25 - 35	11	34,4%	20	62,5%	1	3,1%	0	0,0%	32	100,0%
	36 - 45	13	50,0%	11	42,3%	2	7,7%	0	0,0%	26	100,0%
	46 a más	3	37,5%	5	62,5%	0	0,0%	0	0,0%	8	100,0%
Exigencias laborales	25 - 35	3	9,4%	6	18,8%	16	50,0%	7	21,9%	32	100,0%
	36 - 45	3	11,5%	8	30,8%	12	46,2%	3	11,5%	26	100,0%
	46 a más	4	25,0%	3	18,8%	1	6,3%	8	50,0%	16	100,0%
Papel laboral y desarrollo de la carrera	25 - 35	10	31,3%	18	56,3%	4	12,5%	0	0,0%	32	100,0%
	36 - 45	13	50,0%	13	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	100,0%
	46 a más	4	50,0%	2	25,0%	2	25,0%	0	0,0%	8	100,0%
Interacción social y aspectos organizacionales	25 - 35	17	53,1%	12	37,5%	3	9,4%	0	0,0%	32	100,0%
	36 - 45	18	69,2%	8	30,8%	0	0,0%	0	0,0%	26	100,0%
	46 a más	7	87,5%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	8	100,0%
Remuneración del Rendimiento	25 - 35	8	25,0%	10	31,3%	6	18,8%	8	25,0%	32	100,0%
	36 - 45	7	26,9%	8	30,8%	9	34,6%	2	7,7%	26	100,0%
	46 a más	1	12,5%	2	25,0%	3	37,5%	2	25,0%	8	100,0%

Nota: Instrumento Aplicado

Figura 4

Niveles Factores psicosociales y sus dimensiones en el trabajo docente.



Nota. En el análisis del por edad del encuestado, se concluye los factores psicosociales presentan niveles moderados para los tres grupos de estudio siendo para los comprendidos entre 25 a 35 años el 59,4%, de 36 a 45 años con 73,1% y 75% para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

Para la dimensión Condiciones del lugar de trabajo se presenta niveles moderados para todos los grupos siendo para los comprendidos entre 25 a 35 años el 43,8%, de 36 a 45 años con 57,7% y 37,5% para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

Para la dimensión Carga de trabajo se concluye que el nivel es moderado para todos los grupos siendo para los comprendidos entre 25 a 35 años el 46,9%, de 36 a 45 años con 53,8% y 37,5% para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

El Contenido y características de la tarea presenta nivel moderado característico para todos los grupos siendo para los comprendidos entre 25 a 35 años el 62,5%, de 36 a 45 años con 42,3% y 62,5% para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

Para el caso de las exigencias laborales, el nivel es elevado para los comprendidos entre 25 a 35 años, y 36 a 45 años con 50% y 46,2%, mientras que para los

comprendidos entre las edades de 46 años a más su nivel es muy elevado con 50%.

La dimensión Papel laboral y desarrollo de la carrera se tiene niveles adecuados para los 3 grupos de estudio para los comprendidos entre 25 a 35 años 50%, de 36 a 45 años con 50% y 53,1%, para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

La dimensión Interacción social y aspectos organizacionales se caracteriza presentar niveles adecuados para los 3 grupos de estudio para los comprendidos entre 25 a 35 años 53,1%, de 36 a 45 años con 69,2% y 87,5%, para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

Por último, la Remuneración del Rendimiento presenta nivel moderado para los comprendidos entre 25 a 35 años 31,3%, de 36 a 45 años con 34,6% para el nivel elevado y 37,5%, en el nivel elevado para los comprendidos entre las edades de 46 años a más.

4.1.2 Análisis Inferencial y Contraste de Hipótesis.

Prueba de normalidad de los datos con Shapiro–Wilk

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro–Wilk (VER ANEXO 6) para el contraste de normalidad de los datos de estudio ya que cada grupo de estudio presenta un tamaño de muestra <50 .

Para la variable Factores Psicosociales en el Trabajo; así como también para sus dimensiones de cada grupo de estudio se concluye que los datos no se distribuyen de forma normal $p= 0,000 < ,05$, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal; y la prueba estadística a usarse para la comparación entre grupos deberá ser no paramétrica y la más pertinente para ello por ser más de 2 grupos es la de Kruskal-Wallis.

Contraste de Hipótesis General

Ho. No existe diferencia significativa en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022.

Ha. Existe diferencia significativa en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, lima – 2022

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Tabla 5

Prueba de hipótesis general

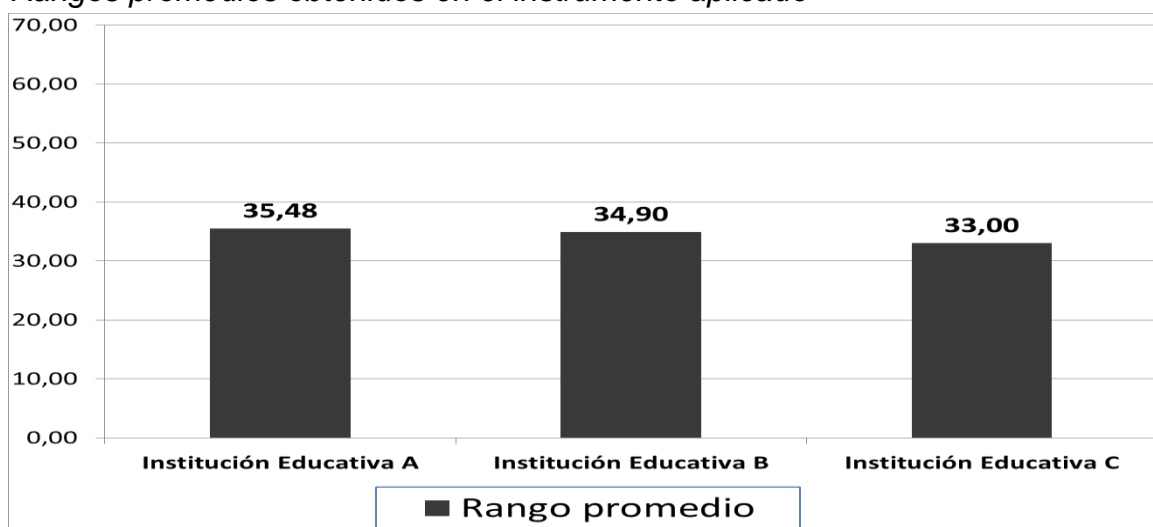
	I.E.	N	Rango promedio
FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	IE A	46	35,48
	IE B	10	34,90
	IE C	10	33,00
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis		=3,613	Gf=2
			Sig. asintótica = 0,164

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 5

Rangos promedios obtenidos en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 5

Nota. Se comprueba que los factores psicosociales en el trabajo desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presentan diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 3,613 y su p valor = 0,164 > 0,05 de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, 2022.

Contraste de Hipótesis Específica 1.

Ho. No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo.

Ha. Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo

Tabla 6

Prueba de hipótesis Específica 1

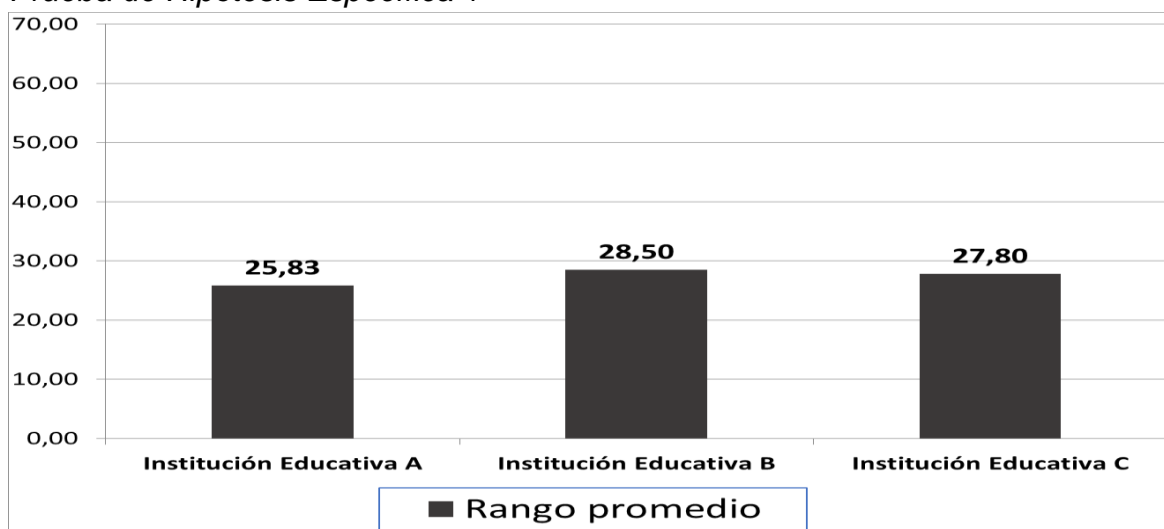
	I.E.	N	Rango promedio
Condiciones del lugar de trabajo	Institución Educativa A	46	25,83
	Institución Educativa B	10	28,50
	Institución Educativa C	10	27,80
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis =2,657	GI=2	Sig. asintótica	=,265

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 6

Prueba de Hipótesis Específica 1



Fuente: Tabla 6

Nota. Se comprueba que el factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presenta diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 2,657 y su p valor = 0,265 > 0,05 de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo.

Contraste de Hipótesis Específica 2.

Ho. No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Carga de trabajo.

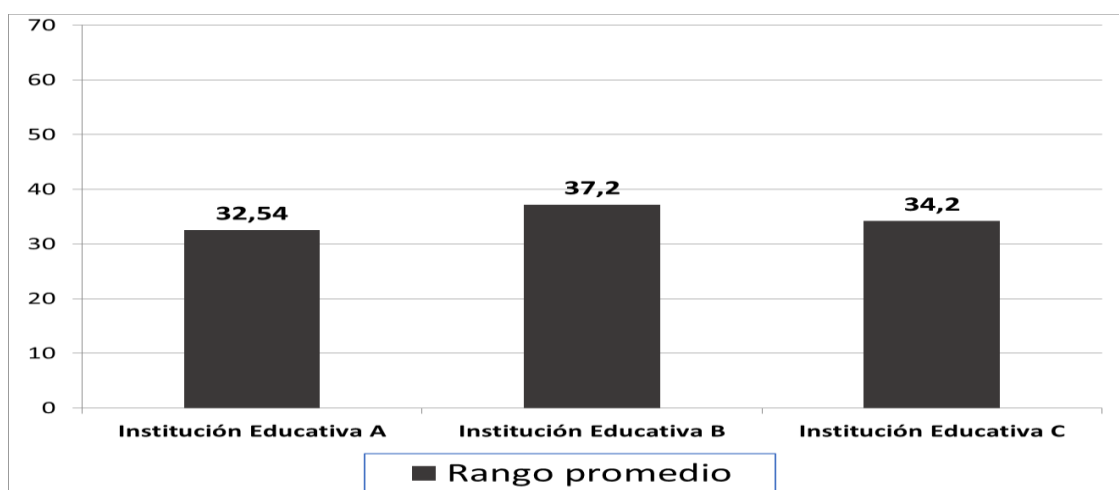
Ha. Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Carga de trabajo

Tabla 7*Prueba de hipótesis Específica 2*

	I.E.	N	Rango promedio
Carga de trabajo	IE A	46	32,54
	IE B	10	37,20
	IE C	10	34,20
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis		Gl=2	Sig. asintótica =,747
			=,584

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 7*Prueba de hipótesis Específica 2*

Fuente: Tabla 7

Nota. Se comprueba que el factor de riesgo de la Carga de trabajo desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presenta diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con ,584 y su p valor = 0,747 > 0,05 de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Carga de trabajo.

Contraste de Hipótesis Específica 3

Ho. No Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea

Ha. Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea

Tabla 8

Prueba de hipótesis Específica 3

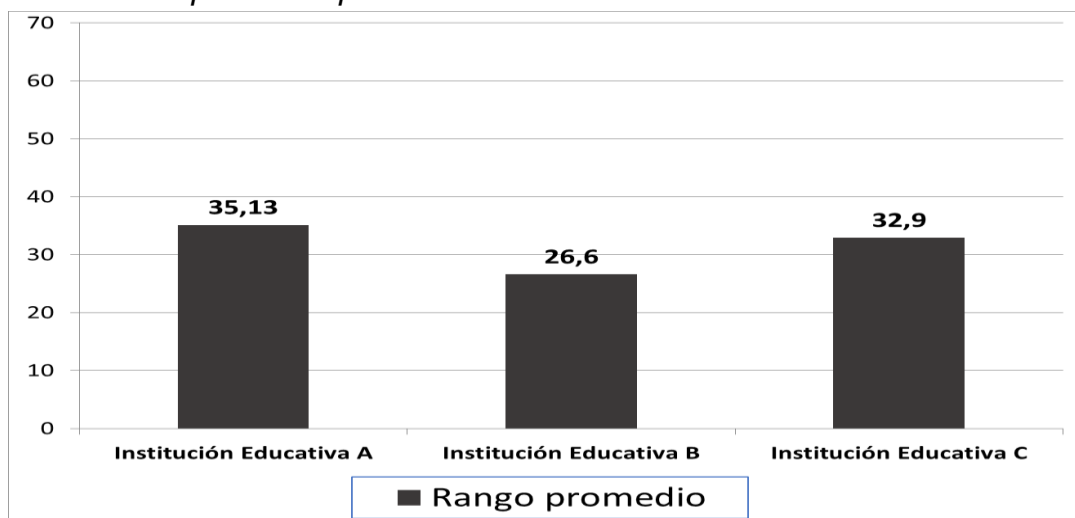
	I.E.	N	Rango promedio
Contenido y características de la tarea	IE A	46	35,13
	IE B	10	26,60
	IE C	10	32,90
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis	=2,123	Gl=2	Sig. asintótica =,346

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 8

Prueba de hipótesis Específica 3



Fuente: Tabla 8

Nota. Se comprueba que el factor de riesgo del contenido y características de la tarea desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presentan diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal

Wallis con 2,123 y su p valor = 0,346 > 0,05 de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea.

Contraste de Hipótesis Específica 4.

Ho. No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las exigencias laborales.

Ha. Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las exigencias laborales

Tabla 9

Prueba de hipótesis Específica 4

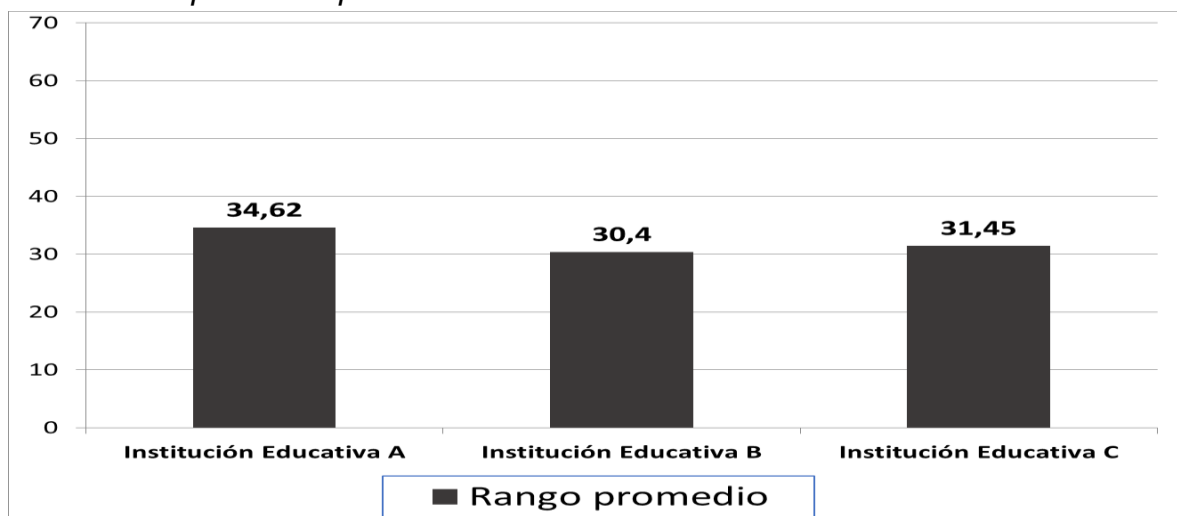
	I.E.	N	Rango promedio
Exigencias laborales	IE A	46	34,62
	IE B	10	30,40
	IE C	10	31,45
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis=	Gl=2	Sig. Asintótica= ,737	
,610			

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 9

Prueba de hipótesis Específica 4



Fuente: Tabla 9

Nota. Se comprueba que en el factor de riesgo de las exigencias laborales desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presentan diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 0,610y su p valor = $0,737 > 0,05$ de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las exigencias laborales.

Contraste de Hipótesis Específica 5.

Ho. No existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera.

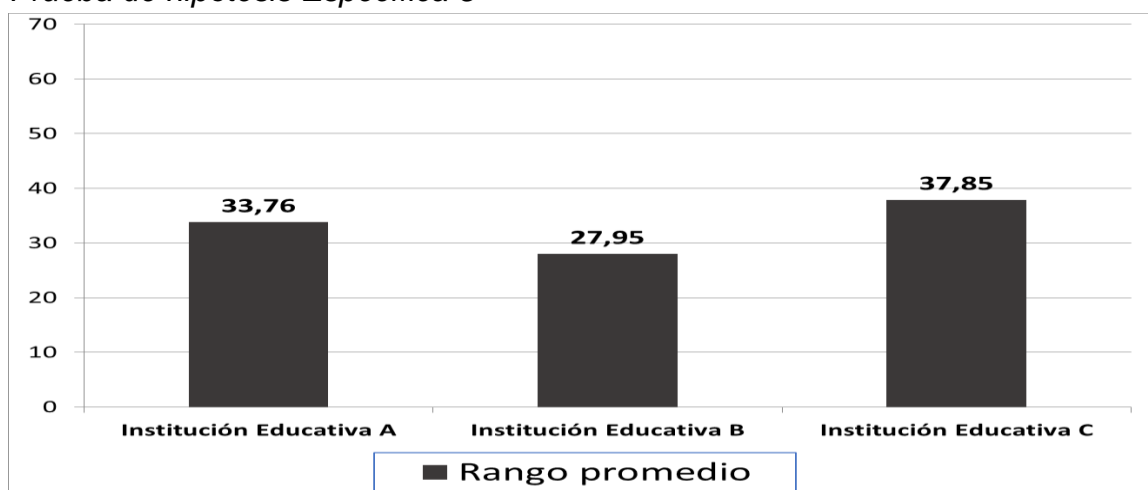
Ha. Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera.

Tabla 10*Prueba de hipótesis Específica 5*

	I.E.	N	Rango promedio
Papel laboral y desarrollo de la carrera	IE A	46	33,76
	IE B	10	27,95
	IE C	10	37,85
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis =1,685	Gl=2	Sig. asintótica =,431	

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 10*Prueba de hipótesis Específica 5*

Fuente: Tabla 10

Nota. Se comprueba que el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presentan diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 1,685 y su p valor = 0,431 > 0,05 de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera.

Contraste de Hipótesis Específica 6

Ho. No existe diferencia significativa en la interacción social y aspectos organizacionales.

Ha. Existe diferencia significativa en la Interacción social y aspectos organizacionales

Tabla 11

Prueba de hipótesis Específica 6

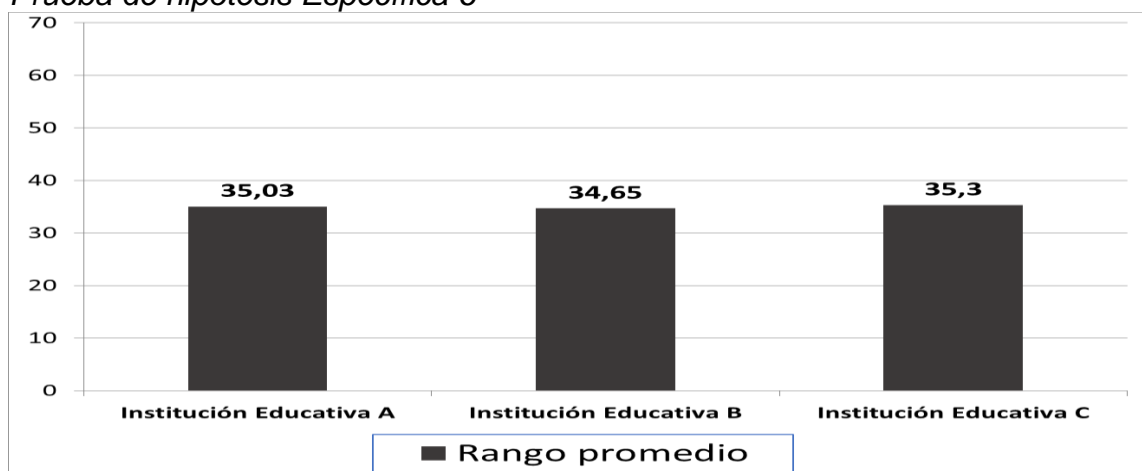
	I.E.	N	Rango promedio
Interacción social y aspectos organizacionales	IE A	46	35,03
	IE B	10	34,65
	IE C	10	35,30
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis	=3,530	Gl=2	Sig. asintótica =,171

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E.

Figura 11

Prueba de hipótesis Específica 6



Fuente: Tabla 11

Nota. Se comprueba que la Interacción social y aspectos organizacionales desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presentan diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 3,530 y su p valor = 0,171 > 0,05 de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en la Interacción social y aspectos organizacionales.

Contraste de Hipótesis Específica 7.

Ho. No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.

Ha. Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento

Tabla 12

Prueba de hipótesis Específica 7

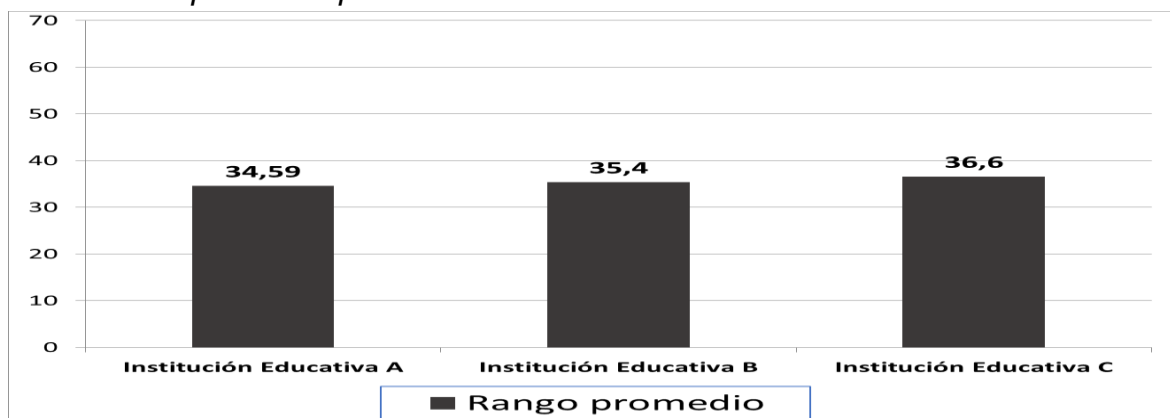
	I.E	N	Rango promedio
Remuneración del Rendimiento	IE A	46	34,59
	IE B	10	35,40
	IE C	10	36,60
	Total	66	
H de Kruskal-Wallis		=1,650	Gf=2
			Sig. Asintótica=,438

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: I.E

Figura 12

Prueba de hipótesis Específica 7



Fuente: Tabla 12

Nota. Se comprueba que en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento desde la percepción de los maestros de las 3 instituciones de estudio no presentan diferencias significativas comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con

1,650 y su p valor = $0,438 > 0,05$ de tal manera sus niveles respectivos medios son iguales.

Asimismo, en la figura correspondiente que muestran los rangos promedios donde no se aprecia mucha diferencia entre sus valores respectivos.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo que: No existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de estudio fue identificar los niveles de factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas; para lo cual los resultados descriptivos señalaron que los docentes de la IE B se encontraban con un 40% en un nivel adecuado; en el nivel moderado, con un 71,7% se ubicaron a los maestros de la IE A y en el nivel elevado se situaron a los docentes de la IE C (20%), no obstante, en general los docentes de las tres IE se ubican con moderado nivel de factores psicosociales en el trabajo. Asimismo, los docentes nombrados con 81,3% perciben un nivel moderado con respecto a factores psicosociales de riesgo en su trabajo. Además, comparativamente por rango de edad, los profesores de 46 años a más con un 75%, percibieron un nivel moderado en referencia a los factores psicosociales. En contraste de la hipótesis general, se conoce que el valor estadístico de Kruskal Wallis es 3,613; su p valor = $0,164 > 0,05$ y los rangos promedios de tal manera que se probó la H_0 , concluyendo que no existen diferencias significativas con respecto a los factores psicosociales en los docentes de los tres colegios.

De lo anterior, en cuanto a la ubicación de los docentes de las tres IE en nivel moderado, tiene coherencia con los resultados encontrados por Ordoñez, (2017) quien menciona que los docentes del colegio donde realizó el estudio presentaban en su mayoría un nivel medio en cuanto a la afectación de los factores psicosociales, lo cual influye de manera negativa en cuanto al desempeño en el trabajo que ejerce el docente. Por otro lado, a diferencia del presente estudio, Tacca & Tacca, (2019) encontraron en su estudio que los docentes contratados presentaban mayor riesgo de factores psicosociales, estrés y otros síntomas

(dolores de cabeza, cansancio, no poder dormir, variación en la ingesta de alimentos), ya que para la continuidad de los profesores contados en la institución dependía de diversos factores; a diferencia de la presente tesis, los docentes nombrados reflejaban mayor incidencia con respecto a los factores psicosociales en su trabajo, ya que posiblemente tienen otras perspectivas y aspiraciones en su carrera.

En cuanto a los fundamentos técnicos, la ley 29783 indica que se debe garantizar las condiciones y medios para proteger, la salud, vida y bienestar de los trabajadores para un buen desempeño en su centro de labores y los colegios no son ajenos a esta ley, pues para un correcto desempeño de las funciones docentes es necesario ofrecer las condiciones y medios pertinentes para el ejercicio de su rol. (MTPE, 2011). Por otro lado, el enfoque de derechos en la cual está basada la investigación, menciona todo trabajador tiene derecho a trabajar bajo condiciones equitativas y satisfactorias, para optimizar la función que desempeña (Asamblea General de las Naciones Unidas en París, 1948).

Los resultados descriptivos para el objetivo específico uno, determinaron que con respecto a las condiciones del lugar de trabajo desde la perspectiva de los docentes de la IE A se encuentran con un 47,8%, los docentes de la IE B con un 60%, y los maestros de la IE C con un 50%, los tres en un nivel moderado, no obstante, algunos docentes de la IE A e IE C percibieron un 17,4% y 10% respectivamente, en un nivel elevado. Con respecto a los resultados derivados del contraste de la hipótesis se puede observar que el valor H de Kruskal Wallis no presenta diferencias significativo para la dimensión en cuestión ($H= 2,657$) y su p valor = $0,265 > 0,05$, de tal modo que sus niveles respectivos medios son iguales.

En contraste con lo anterior, lo establecido por Dávila et al., (2018), quienes encontraron dentro de su muestra estudiada que 73.5% de docentes presentaban un riesgo muy alto dentro de las demandas ambientales y físicas. Además, Alvites-Huamaní, (2019) identificó que los factores de riesgo psicosocial en la dimensión de condición del lugar de trabajo guardaba relación significativa y directa con el nivel de estrés por ansiedad ($p=0.001$), depresión ($p=0.003$), presión laboral ($p=0.000$), lo que evidencia que para que el profesor desarrolle satisfactoriamente su trabajo y conserve su bienestar mental, es necesario contar con buenas

condiciones en el espacio físico de trabajo.

En cuanto a los fundamentos técnicos, la ley 24029 menciona que los docentes del Perú deben de laborar en condiciones y locales salubre y seguros, con los medios y condiciones necesarios para ejercer su función dentro de la institución educativa, y esto debe ser garantizado por el estado peruano y ministerio correspondiente (Congreso de la República del Perú, 1990).

Con respecto a los resultados descriptivos para el objetivo específico dos, establecieron que los niveles de carga de trabajo bajo la mirada de los docentes de las tres IE se encontraron en un nivel moderado, con un 50% los profesores de la IE A, 30% los maestros de la IE B y 60% los docentes de la IE C. En relación a los resultados del contraste de hipótesis se conoce que el valor estadístico de Kruskal Wallis es 0,584 y su p valor = 0,747 > 0,05 concluyendo que no presenta diferencias significativas en los docentes de las tres IE.

Con respecto a los resultados obtenidos, guardan coherencia con lo mencionado por la PUCP & MINEDU, (2021), que en el 2016 los profesores dedicaban un promedio de 32 horas semanales (de lunes a viernes) a quehaceres docentes, por otro lado, en el 2018 se encontró que lo docentes, en promedio dedicaban 24 horas semanales (lunes a viernes) a la enseñanza en las aulas, asimismo estos maestros manifestaban que para mejorar su práctica pedagógica, sería necesario disponer de más tiempo. Por otro lado, Alvites-Huamaní, (2019) identificó que existía una relación directa y significativa de la dimensión carga de trabajo con los niveles de estrés en docentes de Europa, Norteamérica y Latinoamérica.

En relación a la fundamentación técnica, la OIT menciona que es necesario un tiempo de trabajo saludable para a salud y bienestar del trabajador, ya que las horas largas de trabajo, el trabajo fuera del centro de labores no es saludables, sino más bien perjudiciales tanto para la persona como para su familia; asimismo esto tiempos prolongados de trabajo desencadenan efectos negativos a corto plazo (fatiga, estrés, desorden del sueño, adicciones, desórdenes en la dieta) y a largo plazo (desórdenes gastrointestinales, musculo-esqueléticos, enfermedades cardiovasculares y mentales) (OIT, 2007).

Los resultados descriptivos para el objetivo específico tres, determinaron que, en relación al contenido y característica de la tarea, presenta nivel moderado característico para los maestros de la IE A con 56,5%, nivel adecuado para los profesores de la IE B con 60%, y finalmente nivel regular para los docentes de la IE C con el 60%. En contraste de hipótesis se determinó $H = 2,123$ y su p valor = $0,346 > 0,05$ concluyendo que no existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea.

Al respecto de los resultados obtenidos, la encuesta nacional a docentes de Lima Metropolitana comprobó que el 71.7% de los profesores dedican más de tres horas semanales a la preparación de clases, asimismo un 55.3% a evaluar y retroalimentar al alumnado, el 51% de los maestros manifestó atender a padres de familia un promedio de 1 a 3 horas semanales, el 66% dedica de 1 a 3 horas semanales al trabajo colegiado, no obstante, el 47.8% manifestaba que dedica de 1 a 3 horas a actividades de esparcimiento, asimismo el 32.6% de profesores dedican al menos una hora a actividades físicas y deporte; es decir, en su mayoría los profesores de Lima Metropolitana dedican más de 3 horas semanales a diferentes actividades propias de su rol, dejando un espacio mínimo para la recreación y esparcimiento (MINEDU, 2021). Por otro lado, la investigación de Alvites-Huamaní, (2019) comprobó que el estrés guardaba una relación significativa positiva con la dimensión de contenido y característica de la tarea.

En referencia a la fundamentación técnica, el ministerio de educación reconoce que los maestros no solo dedican tiempo a la preparación de clases y materiales, calificación, evaluación y retroalimentación de los estudiantes, sino también el docente realiza otro tipo de actividades, lo mismo que deja escaso tiempo para el descanso y esparcimiento; por otro lado, dice también que el género femenino tienen mayor notoriedad con respecto al género masculino con respecto a las tareas domésticas, de modo que todas estas exigencias desembocan en un menor descanso, considerando que en Lima metropolitana el 77.2% de docentes son mujeres y el 22.8% varones (PUCP & MINEDU, 2021).

Los resultados descriptivos para el objetivo específico cuatro, determinaron que, con respecto a las exigencias laborales, el nivel es elevado para los docentes de las IE A y C con 50% y 70%, mientras que los maestros de la IE B presenta nivel

moderado con 50%. En contraste de hipótesis se determinó no existe diferencia significativa, con un valor estadístico $H = 0,610$ y su p valor = $0,737 > 0,05$.

Al respecto, los resultados guardan relación Ordoñez, (2017), quien demuestra en su investigación que los docentes tienen una puntuación del 72.9%, ubicándose en un nivel de riesgo medio, ya que en su mayoría sienten mayor presión, dificultad de adaptación al cambio, además de un nivel elevado de esfuerzo mental; asimismo dentro de las exigencias emocionales se encuentran en un nivel de riesgo medio con un 67,1%, ya que existe carga emocional de los profesores frente a su labor.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico cinco, establecieron que los niveles del papel laboral y desarrollo de la carrera, presenta para los docentes de la IE A presenta nivel moderado con 58,7%, nivel adecuado con 60% para los maestros de la IE B, y 40% para los educadores de la IE C en el nivel adecuado. En contraste de hipótesis se comprobó no existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera en los docentes de las tres IE, mediante la prueba de Kruskal Wallis con 1,685 y su p valor = $0,431 > 0,05$.

Con respecto a los resultados obtenidos, guardan relación con lo mencionado por García et al. (2020) quienes mencionan en su investigación que el 46.2% de docentes sienten preocupación por el futuro de su carrera lo que predispone a desarrollar el estrés en estos profesionales, además este factor con lleva a que el 71.6% de docentes afirmen padecer de estrés laborar o encontrarse en condiciones para padecerlo, por otro lado, el 31.3% mencionan que les afecta as condiciones laborales de la institución en la cual laboran.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico seis, determinaron que, en relación a la Interacción social y aspectos organizacionales, se caracteriza por ser de nivel adecuado para los docentes de las tres IE con 58.7%, 90% y 60% para A, B y C respectivamente. En contraste de hipótesis se determinó mediante la prueba de Kruskal Wallis, un valor estadístico de 3,530 y su p valor = $0,171 > 0,05$, concluyendo que no existe diferencia significativa.

En contraste con los resultados el Instituto Nacional de Evaluación

Educativa, (2020) comprobó que, con respecto a la confianza horizontal, es decir con sus compañeros, el 85% de docentes manifiestas que les gustaría seguir trabajando con sus colegas, el 71% manifiesta poder conversar de situaciones personales con sus compañeros; por otro lado, con respecto a la confianza horizontal (superiores), el 73% afirma confiar en la directiva de la IE EL 66% menciona que existe un grado elevado de confianza de la directiva hacia la plana docente.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico siete, determinaron que, con respecto a la remuneración del Rendimiento, presenta para los profesores de las IE A y B nivel moderado con 34,8% y 30%, mientras que los docentes de la IE C presenta 50% en el nivel Adecuado. Por otro lado, se evidenció un mayor nivel de elevado con un 43.8% en docentes contratados, mientras que los docentes nombrados represaban un 30% en el nivel moderado. En contraste de hipótesis se determinó no existe diferencia significativa, con valor estadístico de Kruskal Wallis con 1,650 y su p valor = 0,438 > 0,05.

Al respecto, los resultados tienen coherencia con las evidenciadas por la PUCP & MINEDU, (2021) donde se menciona que en el año 2018, los docentes que trabajan en Lima metropolitana manifestaban que un 78% de ellos no se encontraban satisfechos con la remuneración que perciben, frente a su trabajo, y el 54.8% de los maestros consideraban que la mejora de estas condiciones debería ser prioridad en la inversión del MINEDU.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se identificó que para los factores psicosociales en el trabajo docente se ubican en un nivel adecuado los docentes de la IE B con un 40%, nivel moderado por los maestros de la IE A con 71,7% y nivel elevado a los profesores del colegio C con un 20%. Asimismo, se probó la H_0 mediante la prueba de Kruskal Wallis con 3,613 y su p valor = 0,164 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente.

Segunda: Se identificó que para la dimensión condiciones del lugar de trabajo se ubican en un nivel adecuado los profesores de la IE C con el 50%, en el nivel moderado los docentes de la IE B con un 60% y en el nivel elevado los educadores de la IE A con el 17.4%. Asimismo, se aprobó la H_0 a través de la prueba de Kruskal Wallis con 2,657 y su p valor = 0,265 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa con respecto a esta dimensión.

Tercera: Se identificó que para la dimensión carga de trabajo ubican en un nivel adecuado el 28.3 % de docentes de la IE A, en un nivel moderado el 60% de docentes de la IE C y en un nivel elevado el 30% de la IE B. Así también, se aprobó la H_0 a través de la prueba de Kruskal Wallis con 0,584 y su p valor = 0,747 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Carga de trabajo.

Cuarta: Se identificó que para la dimensión contenido y características de la tarea ubican en un nivel adecuado a los docentes de la IE B con un 60% y en el nivel moderado a los profesores de la IE C con 60%. Asimismo, se aprobó la H_0 a través de la prueba de Kruskal Wallis con 2,123 y su p valor = 0,346 > 0,05 concluyendo que no existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea.

Quinta: Se identificó que para la dimensión exigencias laborales ubican en un nivel moderado a los docentes de la IE B con un 50%, en el nivel elevado a los profesores de la IE A con 50% y en el nivel muy elevado a la IE B con 30 %. Así también, se aprobó la H_0 a través de la prueba de Kruskal Wallis con 0,610 y su p valor =

0,737 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las exigencias laborales.

Sexta: Se identificó que para la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera ubican en un nivel adecuado a los docentes de la IE B con un 60%, a los profesores de la IE A con un 58,7% en un nivel moderado y en un nivel elevado a la IE C con el 30%. Asimismo, se aprobó la Ho a través de la prueba de Kruskal Wallis con 31,685 y su p valor = 0,431 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera.

Séptima: Se identificó que para la dimensión interacción social y aspectos organizacionales ubican en un nivel adecuado a los docentes de la IE B con 90% y en el nivel moderado a los docentes de la IE A con 30%. Así también, se aprobó la Ho a través de la prueba de Kruskal Wallis con 3,530 y su p valor = 0,171 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa en la Interacción social y aspectos organizacionales.

Octava: Se identificó que para la dimensión remuneración del rendimiento ubican en un nivel adecuado a los docentes de la IE C con 50%, en el nivel moderado a los profesores de la IE A con 34.8%, en el nivel elevado a la IE B con 30%. %. Asimismo, se aprobó la Ho a través de la prueba de Kruskal Wallis con 1,650 y su p valor = 0,438 > 0,05, concluyendo que no existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a la comunidad científica realizar investigaciones sobre los factores psicosociales en el trabajo docente de educación básica, ya que se ha podido observar que existe escasa información sobre este tema en este nivel educativo.

Segunda: Para futuros investigadores se recomienda ampliar la muestra y ejecutar la investigación con docentes de diferentes distritos para realizar un estudio comparativo a nivel de Lima Metropolitana y ver la perspectiva de los docentes dentro de sus centros de labores, con resultados más significativos.

Tercera: Para futuras investigaciones se recomienda presentar un estudio cualitativo donde se determine cómo los factores psicosociales en el trabajo docente confluyen en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Cuarta: Al equipo directivo de las instituciones educativas estudiadas, se sugiere un mayor seguimiento de los factores psicosociales en el trabajo docente para la prevención de estas situaciones que puedan perjudicar la labor diaria del maestro.

Quinta: A la comunidad educativa se le recomienda informarse y tomar conciencia sobre la temática de la presente investigación, ya que es un tema muy importante para la conservación de la salud, bienestar y desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arciniega, R. S. (2009). El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17(2), 13–23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609003>
- Asamblea General de las Naciones Unidas en París. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Bairero, M. E. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. . *MULTIMED*, 21(6). <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Calderon, G. A. (2018). *Carga de trabajo, autoeficacia profesional y síndrome de Burnout en docentes escolares de Lima Metropolitana* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://n9.cl/83ant>
- CONCYTEC. (n.d.). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Retrieved May 12, 2022, from <https://n9.cl/9lrdt>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. <https://n9.cl/tp5ic>
- Congreso de la República del Perú. (1990). *LEY DEL PROFESORADO*. El peruano. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783, (2016). [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley_29783 _ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley_29783_-_Ley_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)
- Cuba, R. N. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* [Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación]. <https://n9.cl/hseij>
- Dávila, H. D., Lomban, L. D., Matabanchoy, S. M., & Zambrano, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en

una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138–160. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.101>

Galicia, D. L., Unda, S., Escoto, A., & Rosas, D. (2020). Evaluation of Psychosocial Factors in Basic Education teachers from Mexico City. *Red De Investigación En Salud En El Trabajo*, 2(2), 141–142. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/173>

Gálvez, D., Martínez, A., & Martínez, F. (2015). Estrés. *Contactos*, 97, 50–54. <https://n9.cl/fl4up>

García, L., Fulquez, S., Vázquez, J., Alguacil, M., & Hiraes, M. (2020). Condiciones laborales y realización profesional en docentes de educación secundaria del sistema público Mexicano. *Revista Espacios*, 41(16), 7. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/a20v41n16p07.pdf>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Decreto Supremo N° 039-91-TR., Pub. L. No. N° 039-91-TR., Diario oficial El Peruano (1991). https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=27579&p_lang=es

Gomez, M., Calvo, R., De Andrés, R., Alastruey, J. C., Serano, F., & Ayarza, I. (2014). *Guía de prevención de factores psicosociales*. OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf

Guerrero-Barona, E., Amo, R., Moreno-Manso, J. M., & Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea: Revista de Diagnóstico Psicológico, Psicoterapia y Salud*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://n9.cl/l0j5h>
- INEEd. (2020). *Estudio de salud ocupacional docente*. INEEEd.
<https://www.ineed.edu.uy/images/EstudioSaludOcupacionalDocente/Estudio.pdf>
- Jacome-Muñoz, M. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2021). Instituto, Factores psicosociales y desempeño docente en un superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5).
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v43n5/1684-1824-rme-43-05-1254.pdf>
- Jara, Á. W. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del distrito de 09D04 – Febres Cordero – Guayaquil*. [Universidad politécnica salesiana, Ecuador].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19846/1/UPS-GT003139.pdf>
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199–208.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&tlng=es.
- Kalimo, R., El Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud / compiladores: Rajja Kalimo, Mostafa A. El-Batawi, Cary L. Cooper*. Organización Mundial de la Salud.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/37881>
- Manzano, A. (2020). Burnout syndrome in teachers of an Educational Unit, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 4(16), 499–511.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-

79642020000400012&lng=es&tlng=es.

- Mena, M. (2020). *2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo*. Statista. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Michuy, E. J. (2017). *Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de Iquitos, 2017*. [Universidad científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/512>
- MINEDU. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones públicas de EBR*. Ministerio de educación. <https://n9.cl/k5un9>
- MINSA. (2021). Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenes-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>
- Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N, & Molinero E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual Copsoq 2\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual Copsoq 2(24-07-2014).pdf)
- Moreno, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 4–19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES PROFESIONALES/factores riesgos psico.pdf>
- MTPE. (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783. In *El Peruano* (Reglamento de la Ley N° 29783). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_

_005-2012-TR.pdf

- MTPE. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Ministerios de trabajo y promoción del empleo.
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Muchica, I. E. (2017). *Factores psicosociales y el nivel de Engagement en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Santa Rosa – Puno, 2017* [Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10078>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Observatorio de riesgos Psicosociales UGT. (2012). *Factores psicosociales Contenido de la tarea*. Observatorio de riesgos Psicosociales UGT.
<https://www.lineaprevencion.com/uploads/lineaprevencion/contenidos/files/fichas0920contenido20de20la20tarea.pdf>
- Observatorio de riesgos Psicosociales UGT. (2019). *Violencia y Acoso laboral*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/publicaciones/monograficos>
- OIT. (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf
- OIT. (2007). *Tiempo de trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo.
<https://n9.cl/2wim0>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59–63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

- OMS. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.
<https://n9.cl/6kvqo>
- Ordoñez, S. A. (2017). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “ELOY ALFARO” DE LA ZONA 8*. [Universidad de Guayaquil]. <https://n9.cl/ivwly>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*.
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. <https://n9.cl/4qyry>
- Osorio, J. E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90.
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. *An Fac Med*, 77(4), 365–371.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649>
- Pariamachi, L. V. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en docentes de educación primaria y secundaria de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana, 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70584>
- Pasca, R., & Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377–393. <https://n9.cl/hzfad>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156–184.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.

- Plena Inclusión Madrid. (2016). *Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral*. ASPACEN-Ayuntamiento de Tres Cantos y Adapta Plena Inclusión Madrid. <https://n9.cl/26bpo>
- Plena Inclusión Madrid. (2017). *Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral*. Plena Inclusión Madrid. <https://sid-inico.usal.es/documentacion/guia-sobre-factores-psicosociales-en-el-entorno-laboral-en-lectura-facil/>
- PUCP, & MINEDU. (2021). *Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7685>
- RAE. (n.d.). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es>
- Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Rev. Investig. Educ. REDIECH*, 8(14), 45–67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.
- Rojas, A. M. (2005). El acoso o «mobbing». *Revista de Derecho*, 24, 230–245. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102409>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/2nrie>
- Sánchez, M. M. (2019). *Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29942>
- Solera, E., Cómez-Calcerrada, S. G., & Palacios-Ceña, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1–9. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3.epsb>
- Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés

percibido en docentes universitarios. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 323–353. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2).
<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/106>

Código de Ética en la Investigación de la Universidad, (2017). <https://n9.cl/h4xsb>

Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución De Consejo Universitario. 044*, 12.

Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155–165.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Factores psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, 2022							
. Autor: Jessica Cuya							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable: Factores psicosociales en el trabajo				
Problema General: ¿Cuáles son los niveles de factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022?	Objetivo general: Identificar los niveles de factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022.	Hipótesis general: Existe diferencia significativa en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo?</p> <p>PE2 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo de la Carga de trabajo?</p> <p>PE3 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo del contenido y características de la tarea?</p> <p>PE4 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo de las exigencias laborales?</p> <p>PE5 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera?</p> <p>PE6 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo de la Interacción social y aspectos Organizacionales?</p> <p>PE 7 ¿Cuál es el nivel del factor de riesgo de la remuneración del rendimiento?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1 Identificar los niveles del factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo.</p> <p>OE2 Identificar los niveles del factor de riesgo de la Carga de trabajo.</p> <p>OE3 Identificar los niveles del factor de riesgo del contenido y características de la tarea.</p> <p>OE4 Identificar los niveles del factor de riesgo de las exigencias laborales.</p> <p>OE5 Identificar los niveles del factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera.</p> <p>OE6 Identificar los niveles del factor de riesgo de la Interacción social y aspectos Organizacionales.</p> <p>OE7 Identificar los niveles del factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las condiciones del lugar de trabajo.</p> <p>HE2 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Carga de trabajo</p> <p>HE3 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del contenido y características de la tarea.</p> <p>HE4 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de las exigencias laborales.</p> <p>HE5 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo del papel laboral y desarrollo de la carrera.</p> <p>HE6 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la Interacción social y aspectos Organizacionales.</p> <p>HE7 Existe diferencia significativa en el factor de riesgo de la remuneración del rendimiento.</p>	<p>Condiciones del lugar de trabajo</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Contenido y características de la tarea</p> <p>Exigencias laborales</p> <p>Papel laboral y desarrollo de la carrera</p> <p>Interacción social y aspectos organizacionales</p> <p>Remuneración del Rendimiento</p>	<p>Confort ambiental</p> <p>Higiene y exposición</p> <p>Espacio y lugar de trabajo</p> <p>Equipos y materiales</p> <p>Cantidad y dificultad de la tarea</p> <p>Trabajo rutinario</p> <p>Exposición a conflictos interpersonales</p> <p>Facilidades para el desarrollo profesional</p> <p>Interés por el trabajador</p> <p>Organización de responsabilidades</p> <p>Control y coordinación</p> <p>Exigencias cognitivas</p> <p>Exigencias físicas</p> <p>Exigencias emocionales</p> <p>Profesionalismo y competitividad</p> <p>Conflicto de rol</p> <p>Oportunidad de desarrollo profesional</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Evaluación y control</p> <p>Comunicación y toma de decisiones</p> <p>Automotivación</p> <p>Satisfacción salarial y pensionario</p> <p>Estabilidad económica</p>

Anexo 2: operacionalización de la variable Factores psicosociales en el trabajo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Factores psicosociales en el trabajo	Los factores psicosociales en el trabajo son las condiciones concurrentes en el lugar de trabajo relacionadas a la realización y contenidos del trabajo, así como de organización; las mismas que afectan el bienestar y salud psíquica, física o social del colaborador y su desempeño laboral (OIT, 1984).	La variable fue operacionalizada tomando en cuenta el 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo', la cual es una adaptación realizada por Pando et.al (2016) donde se establecen las dimensiones: - Condiciones del lugar de trabajo. - Carga de trabajo. - Contenido y características de la tarea. - Exigencias laborales. - Papel laboral y desarrollo de la carrera. - Interacción social y aspectos organizacionales. - Remuneración del Rendimiento.	Condiciones del lugar de trabajo	Confort ambiental	1, 2, 3	Escala ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Situación adecuada (46 -92) Moderado (93 - 138) Elevado (139 - 184) Muy elevado (185 - 230) Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Higiene y exposición	4, 5, 6,		
				Espacio y lugar de trabajo	7, 8		
				Equipos y materiales	9		
			Carga de trabajo	Cantidad y dificultad de la tarea	10, 11, 12, 13, 14		
				Contenido y características de la tarea	Trabajo rutinario		
			Exposición a conflictos interpersonales		16		
			Facilidades para el desarrollo profesional		17		
			Interés por el trabajador		18		
			Organización de responsabilidades		19, 20		
			Control y coordinación		21		
			Exigencias laborales	Exigencias cognitivas	22, 23		
				Exigencias físicas	24, 25, 26		
				Exigencias emocionales	27, 28		
			Papel laboral y desarrollo de la carrera	Profesionalismo y competitividad	29, 30		
				Conflicto de rol	31, 32		
				Oportunidad de desarrollo profesional	33, 34		
			Interacción social y aspectos organizacionales	Relaciones interpersonales	35, 36, 37		
				Evaluación y control	38, 39		
				Comunicación y toma de decisiones	40, 41, 42		
Automotivación	43						
Remuneración del Rendimiento	Satisfacción salarial y pensionario	44, 45					
	Estabilidad económica	46					

NOTA: Tomado del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo de Pando et al. (2016)

Anexo 3: Validez por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones del lugar de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El ruido interfiere en sus actividades	X		X		X		
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	X		X		X		
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	X		X		X		
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.	X		X		X		
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido y características de la tarea		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
18	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.	X		X		X		
20	Realiza actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Exigencias laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
23	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		

25	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Papel laboral y desarrollo de la carrera		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.	X		X		X		
31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	X		X		X		
34	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Interacción social y aspectos organizacionales		Si	No	Si	No	Si	No	
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
39	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Remuneración del Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.	X		X		X		
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SÍ TIENE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Fatima Torres Caceres
Especialidad del validador: Dra. en Educación

DNI: 10670820

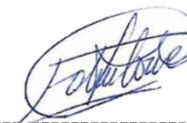
Lima, 07 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones del lugar de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El ruido interfiere en sus actividades	X		X		X		
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	X		X		X		
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	X		X		X		
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.	X		X		X		
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido y características de la tarea		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
18	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.	X		X		X		
20	Realiza actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Exigencias laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
23	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		
25	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		

26	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Papel laboral y desarrollo de la carrera		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.	X		X		X		
31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	X		X		X		
34	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Interacción social y aspectos organizacionales		Si	No	Si	No	Si	No	
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
39	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Remuneración del Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.	X		X		X		
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Devora Sofia Ramírez Castañeda
Especialidad del validador: Mgtr. en problemas de aprendizaje

DNI: 46678791

Lima, 10 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 LA VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

N.º	DIMENSIONES /ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones del lugar de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El ruido interfiere en sus actividades	X		X		X		
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada	X		X		X		
3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada	X		X		X		
4	Existe mala higiene en su área de trabajo	X		X		X		
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores	X		X		X		
6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores	X		X		X		
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	X		X		X		
8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar	X		X		X		
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)	X		X		X		
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.	X		X		X		
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido y características de la tarea		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.	X		X		X		
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		
18	Participa en proyectos que no son de su interés	X		X		X		
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.	X		X		X		
20	Realiza actividades que no son de su especialidad	X		X		X		
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Exigencias laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja	X		X		X		
23	Requiere alto grado de concentración	X		X		X		
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		
25	Hace uso de verbalización constante	X		X		X		

26	Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Papel laboral y desarrollo de la carrera		Si	No	Si	No	Si	No	
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.	X		X		X		
31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles	X		X		X		
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas	X		X		X		
34	Falta de apoyo para mejorar su formación y/o capacitación	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Interacción social y aspectos organizacionales		Si	No	Si	No	Si	No	
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados	X		X		X		
39	Los sistemas de control del personal son incorrectos	X		X		X		
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones	X		X		X		
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: Remuneración del Rendimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza	X		X		X		
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.	X		X		X		
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Alicia Jesús Terán Ccanre

DNI: 10132730

Especialidad del validador: Mgtr. Administración de la Educación

Lima, 13 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento por Alpha de Cronbach

Se presenta la tabla de confiabilidad de instrumento, donde los resultados arrojan una alta confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.921	.921	46

Anexo 5: Instrumento para medir la variable “Factores psicosociales en el trabajo”.

No.	Ítem	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					SUBTOTAL	
3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					SUBTOTAL	
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					SUBTOTAL	
5.	Papel laboral y desarrollo de la carrera					
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
					SUBTOTAL	
6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
					SUBTOTAL	
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
				TOTAL		

Anexo 6: Prueba de normalidad de los datos con Shapiro–Wilk

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro–Wilk para el contraste de normalidad de los datos de estudio ya que cada grupo de estudio presenta un tamaño de muestra <50 .

Para la variable Factores Psicosociales en el Trabajo; así como también para sus dimensiones de cada grupo de estudio se concluye que los datos no se distribuyen de forma normal $p= 0,000 < ,05$, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal; y la prueba estadística a usarse para la comparación entre grupos deberá ser no paramétrica y la más pertinente para ello por ser más de 2 grupos es la de Kruskal-Wallis.

Las hipótesis de esta prueba estadística están planteadas de la siguiente manera:

Si $p(\text{Sig}) > 0,05$, indica que nuestros datos siguen una distribución normal.

Si $p(\text{Sig}) < 0,05$, indica que nuestros datos no siguen una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Institución Educativa		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Institución Educativa A	FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	,712	46	,000
	Condiciones del lugar de trabajo	,837	46	,000
	Carga de trabajo	,807	46	,000
	Contenido y características de la tarea	,747	46	,000
	Exigencias laborales	,857	46	,000
	Papel laboral y desarrollo de la carrera	,723	46	,000
	Interacción social y aspectos organizacionales	,696	46	,000
	Remuneración del Rendimiento	,875	46	,000
Institución Educativa B	FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	,640	10	,000
	Condiciones del lugar de trabajo	,640	10	,000
	Carga de trabajo	,695	10	,000
	Contenido y características de la tarea	,640	10	,000
	Exigencias laborales	,826	10	,030
	Papel laboral y desarrollo de la carrera	,731	10	,002

	Interacción social y aspectos organizacionales	,366	10	,000
	Remuneración del Rendimiento	,607	10	,000
Institución Educativa C	FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	,833	10	,036
	Condiciones del lugar de trabajo	,781	10	,008
	Carga de trabajo	,815	10	,022
	Contenido y características de la tarea	,640	10	,000
	Exigencias laborales	,650	10	,000
	Papel laboral y desarrollo de la carrera	,805	10	,017
	Interacción social y aspectos organizacionales	,731	10	,002
	Remuneración del Rendimiento	,797	10	,014

a. Se han calculado a partir de los datos.

Nota. Para la variable Factores Psicosociales en el Trabajo; así como también para sus dimensiones de cada grupo de estudio se concluye que los datos no se distribuyen de forma normal $p = 0,000 < ,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y la prueba estadística a usarse para la comparación entre grupos deberá ser no paramétrica y la más recomendada para ello por ser más de 2 grupos es la de Kruskal-Wallis.

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

R_i = suma de los rangos de la i -ésima muestra o grupo.

Regla de Decisión: Si $p \leq 0,05$ se rechaza H_0

Nivel de Significancia: 5% (0,05)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FATIMA DEL SOCORRO TORRES CACERES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factores psicosociales en el trabajo docente desde la percepción de los maestros de tres instituciones educativas públicas, Lima - 2022", cuyo autor es CUYA ORE JESSICA ESTEFANY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FATIMA DEL SOCORRO TORRES CACERES DNI: 10670820 ORCID 0000-0001-5505-7715 6000	Firmado digitalmente por: FDTORRESCA el 06-08- 2022 17:46:09

Código documento Trilce: TRI - 0354300