



Escuela de Posgrado

Tesis

“Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022”

Para optar el grado académico de:

Maestro en Docencia Universitaria

Autora: Quispe Rivera, Jossy Cristina
Código ORCID 0002-7401-147X

Lima, Perú
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, QUISPE RIVERA JOSSY CRISTINA Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2022" Asesorado por el docente: VALIA LUZ VENEGAS MEJIA Con DNI 10660741 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3032-8720> tiene un índice de similitud de (6%) (SEIS POR CIENTO) con código oid:14912:239452681 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

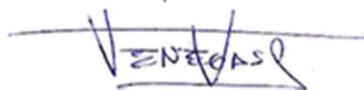
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 JOSSY CRISTINA QUISPE RIVERA
 DNI: 45537448

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor: VALIA LUZ VENEGAS MEJIA
 DNI: 10660741

Lima, 12 de junio de 2023

Tesis

Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022

Línea de investigación

Educación Superior y educación médica

Asesor(a)

Dra. Valía Luz Venegas Mejía

Código ORCID: 0000-0003-3032-8720

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios, quien guía mi camino y siempre me siento acompañada por él.

A mis padres Víctor Quispe Tamayo e Ignacia Rivera Trujillo, a mi hermana que me han apoyado en mi etapa de maestría porque con su amor e importantes consejos me dirigieron para complementar mi carrera profesional.

A mi compañero de vida, siendo una motivación elemental en mi vida encaminada al éxito, el poder haber culminado esta tesis, ser grata con esa persona que se preocupó por mí en cada acción que encamino y que siempre quiere lo mejor para mi porvenir.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitir culminar esta tesis, ya que ha sido todo un reto para mí y gracias a él esta meta ha sido concluida.

A la Universidad Norbert Wiener, Escuela Posgrado por haberme recibido con principal atención para adaptarme en el proceso de este trabajo de investigación, darme las facilidades y acceso a la información.

También quisiera agradecer a mi asesora Dra. Valia Luz Venegas por su apoyo y conocimientos en el procedimiento de ejecución de mi investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo General	7
1.3.2. Objetivos Específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológica.....	8
1.4.3. Práctica.....	9
1.5. limitaciones de la investigación.....	9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1. Antecedentes nacionales	10
2.1.2. Antecedentes internacionales	14
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Bases teóricas de riesgo psicosocial.....	17
2.2.2. Bases teóricas satisfacción laboral	25
2.3. Formulación de hipótesis.....	35
2.3.1. Hipótesis general	35
2.3.2. Hipótesis específicas	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	37
3.1. Método de la investigación.....	37
3.2. Enfoque de la investigación.....	37
3.3. Tipo de investigación.....	37
3.4. Diseño de la Investigación.....	37
3.5. Población, muestra y muestreo	38
3.6. Variables y operacionalización.....	40
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7.1. Técnica	44
3.7.2. Descripción.....	44

3.7.3. Validación	48
3.7.4. Confiabilidad.....	49
3.8. Procesamiento y análisis de datos	50
3.9. Aspectos éticos	52
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS.....	86
ANEXOS	98
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	98
Anexo 2: Instrumentos.....	100
Anexo 3: Validez del instrumento	104
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	116
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	117
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	118
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Muestra de investigación</i>	39
Tabla 2 <i>Variables y operacionalización</i>	42
Tabla 3 <i>Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial</i>	45
Tabla 4 <i>Interpretación de datos del cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial</i>	46
Tabla 5 <i>Cuestionario para la evaluación de satisfacción laboral</i>	47
Tabla 6 <i>Interpretación de datos del cuestionario de satisfacción laboral</i>	48
Tabla 7 <i>Juicio de expertos para los instrumentos de evaluación</i>	49
Tabla 8 <i>Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición</i>	49
Tabla 9 <i>Nivel de confiabilidad</i>	50
Tabla 10 <i>Nivel de factores de riesgo psicosocial</i>	53
Tabla 11 <i>Nivel de exigencias psicológicas</i>	54
Tabla 12 <i>Nivel de conflicto trabajo-familia</i>	55
Tabla 13 <i>Nivel de control sobre el trabajo</i>	57
Tabla 14 <i>Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo</i>	58
Tabla 15 <i>Nivel de compensaciones de trabajo</i>	59
Tabla 16 <i>Nivel de capital social</i>	60
Tabla 17 <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	61
Tabla 18 <i>Nivel de satisfacción con la supervisión</i>	62
Tabla 19 <i>Nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo</i>	64
Tabla 20 <i>Nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas</i>	65

Tabla 21 <i>Nivel de satisfacción intrínseca del trabajo</i>	66
Tabla 22 <i>Nivel de satisfacción de la participación</i>	67
Tabla 23 <i>Prueba de normalidad de las variables</i>	68
Tabla 24 <i>Prueba de normalidad de las dimensiones</i>	69
Tabla 25 <i>Correlación de Pearson entre variables</i>	70
Tabla 26 <i>Correlación de Pearson entre la exigencia psicológicas y la satisfacción laboral</i>	71
Tabla 27 <i>Correlación de Pearson entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral</i> ...	72
Tabla 28 <i>Correlación de Pearson entre el control sobre el trabajo y la satisfacción laboral</i>	74
Tabla 29 <i>Correlación de Pearson entre el apoyo social y la satisfacción laboral</i>	75
Tabla 30 <i>Correlación de Pearson entre la compensación del trabajo y la satisfacción laboral</i>	76
Tabla 31 <i>Correlación de Pearson entre el capital social y la satisfacción laboral</i>	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño descriptivo correlacional</i>	38
Figura 2 <i>Plan de procesamiento de datos</i>	51
Figura 3 <i>Nivel de factores de riesgo psicosocial</i>	53
Figura 4 <i>Nivel de exigencias psicológicas</i>	54
Figura 5 <i>Nivel de conflicto trabajo-familia</i>	55
Figura 6 <i>Nivel de control sobre el trabajo</i>	57
Figura 7 <i>Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo</i>	58
Figura 8 <i>Nivel de compensaciones de trabajo</i>	59
Figura 9 <i>Nivel de capital social</i>	60
Figura 10 <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	61
Figura 11 <i>Nivel de satisfacción con la supervisión</i>	62
Figura 12 <i>Nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo</i>	64
Figura 13 <i>Nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas</i>	65
Figura 14 <i>Nivel de satisfacción intrínseca del trabajo</i>	66
Figura 14 <i>Nivel de satisfacción de la participación</i>	67

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios de una unidad nacional de Lima, 2022. Metodológicamente la investigación fue hipotética deductiva con un enfoque cuantitativo de aplicada - descriptiva correlacional con un diseño no experimental, a su vez, la muestra fue de un total de 100 docentes a los que se les aplicó 2 cuestionarios como instrumentos para recopilar información. Los resultados indican que el 4% de los encuestados indican que el nivel de riesgo psicosocial es más favorable, por otro lado, el 96% de los datos indicó que el nivel de riesgo psicosocial es intermedio, a su vez, el 69% de los datos indica que el nivel de satisfacción laboral es indiferente, sin embargo, el 30% de los encuestados nos muestra que se sienten satisfechos, se concluye que la significancia obtenida fue de 0.000 y podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual señala que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación moderada inversa con un valor de - 0.412.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, satisfacción laboral, docentes.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the level of relationship that exists between psychosocial risk factors and job satisfaction in university teachers of a national unit in Lima, 2022. Methodologically, the research was hypothetical deductive with a quantitative applied-descriptive correlational approach with a Non-experimental design, in turn, the sample was a total of 100 teachers to whom 2 questionnaires were applied as instruments to collect information. The results indicate that 4% of the respondents indicate that the level of psychosocial risk is more favourable, on the other hand, 96% of the data indicated that the level of psychosocial risk is intermediate, in turn, 69% of the data indicates that the level of job satisfaction is indifferent, however, 30% of the respondents show us that they feel satisfied, it is concluded that the significance obtained was 0.000 and we can say that the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted. alternate, which indicates that there is a relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction in teachers of a public university in Lima, with a reliability of 95%. In addition, a moderate negative correlation is presented with a value of -0.412

Keywords: Psychosocial risk, job satisfaction, teachers.

INTRODUCCIÓN

Las universidades desconocen los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los docentes, no se ha desarrollado este tema a pesar de que la normativa peruana la Ley N°29783 denominada como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, menciona el deber de establecer una Cultura de prevención de riesgos, en todas las organizaciones públicas y privadas y se le debe brindar la atención necesaria. Ante ello, existe una necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial en los docentes y cómo impacta en la satisfacción laboral, los docentes se ven afectados a nivel salud por los factores de riesgo psicosocial, por ende, impacta en el aprendizaje que imparten al alumnado. Asimismo, esta investigación traerá beneficios para el docente en que mejorará su salud a partir de la identificación y para la institución, ya que mantendrá la satisfacción de personal que se verá reflejado en la calidad de la educación, contribuirá a realizar planes de acción para que los docentes sepan cómo gestionarlos y promover una percepción más favorable de las condiciones laborales.

Es por ello que el estudio busca identificar la relación que hay entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes universitarios, la investigación se estructuro de la siguiente forma:

Capítulo I: En donde se desarrolló el planteamiento del problema, la formulación del problema tanto general como específicos, objetivos de la investigación general y específicos, a su vez se desarrolló la justificación de la investigación teórica, metodológica y práctica, por ultimo las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: En este punto se desarrolló los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la formulación de hipótesis general y específicas.

Capítulo III: Se trabajó el método de investigación, enfoque investigativo, seguido del tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población, muestra y muestreo, las variables y operacionalización y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Se plantean los resultados, el análisis descriptivo de resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Capítulo V: Se desarrolló las conclusiones y recomendaciones.

En base a la estructura antes mencionada se desarrolló la investigación con la finalidad de definir la relación que hay entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Internacionalmente, las instituciones en educación, así como las empresas se enfrentan a factores de riesgos psicosociales que son situaciones laborales que pueden afectar física, social o mentalmente a los individuos (Camacho y Rocío, 2017). Tiene efectos de tensión, estrés, fatiga, depresión, entre otros (Garzón et al., 2017).

En la educación superior estos factores se consideran elementos de mucha importancia para las personas que obtienen el conocimiento que requieren para lograr competencias de índole profesional (Medina et al., 2020). Así, la función educativa del profesor y su responsabilidad frente a los estudiantes, acompañado de un buen manejo en las diferentes dificultades que presentan los alumnos, genera presión y angustia en estos, lo cual afecta su salud mental (Amler et al., 2020).

A consecuencia de la pandemia COVID, la educación tradicional ha tenido transformaciones y con el tiempo se han implementado las herramientas tecnológicas para el mejor desarrollo de la misma. Estos cambios han desarrollado un esfuerzo con respecto a la adaptación de los docentes lo cual se ha transformado en un posible factor de riesgo psicosocial. Los docentes tienen altas exigencias laborales, poco apoyo social, confirmando que en las mujeres se presentan más probabilidad de sufrir riesgo psicosocial más alto en cuanto a la doble presencia con respecto a tener una carga laboral más alta (García et al. 2016). Las universidades suspendieron sus actividades presenciales y se trasladaron de forma virtual, generando en unos una adaptación fácil, mientras que a otros un desafío (IESALC, 2020). Según Guayasamin y Ramos (2020), el teletrabajo generó un reto en el

docente buscando alternativas para lograr desarrollar las clases, se evidencio en un estudio un aumento del estrés, el 61% tuvo riesgo psicosocial alto y un 26% moderadamente.

Un estudio de maestros de una universidad de Argentina tuvo una muestra de 414 docente teniendo como resultado una sobrecarga de trabajo (factor de riesgo psicosocial), doble presencia, injusticia distributiva, retroalimentación externa insuficiente (Lázaro y Pujol, 2018). Asimismo, un estudio de 302 docentes de 21 universidades de Bogotá, identifico que esto se asocia al exceso de carga laboral, exigencias laborales, entre otros, también se tiene que los que perciben demandas y cargas de trabajo son aquellos que tiene problemas como la ansiedad, síntomas psicosomáticos y desajuste social (Gómez et al., 2019).

En el contexto nacional, El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2013) promulgo la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, nuevas formas o maneras de prevención en las organizaciones, destaca lo importante de conocer los agentes del riesgo de tipo psicosocial, sin embargo, no se le brinda la atención necesaria, más aún cuando esta normatividad no cuenta con anexos y lineamientos metodológicos para la identificación y análisis de riesgos psicosociales (Raffo et al., 2017).

En el ámbito educativo superior peruano, encuentra en un constante avance en la implementación de los medios tecnológicos y uso de plataformas virtuales, como en la obligación de adquirir continuamente conocimiento y la actualización de este por el lado de los docentes que genera de ese modo competitividad en cuanto a los perfiles que se solicitan; a problemas de salud física como mental (Botero, 2012). De esa manera, la satisfacción laboral muestra la percepción del docente, si es negativa puede generar

consecuencias como ausentismo, rotación de personal y bajo desempeño o por el contrario si es positiva puede que ayude a que se logre las metas establecidas (Moreno, 2019).

A nivel institucional, las universidades no conocen psicosocialmente hablando a los peligros que están expuestos, como no tienen información, se debe trabajar a nivel la prevención y desarrollo de actividades que promuevan la fomentación de planes correctivos y de mejora (A. Tacca y D. Tacca, 2019). Según Pérez (2018), hay instituciones, donde se carece de interacción entre las especificidades laborales y el entorno de trabajo que pueda dar lugar a la aparición de riesgos psicosociales y problemas de salud. Todas las exigencias y las cargas que lideran forman parte de los posibles riesgos por los que se exponen y pueden generar insatisfacción laboral en ellos.

A nivel local, en un estudio desarrollado en una Universidad Peruana identificó la satisfacción laboral en 60 docentes universitarios, obteniendo que el 100% se encuentra inconforme con el salario y el 60.5% se encuentra medianamente satisfecho con la alta carga laboral. Asimismo, refieren que como los docentes se sientan infiere mucho en el aprendizaje y procesos internos de la institución (Challco y Robles, 2019). El estudio de Díaz et al., (2016) identificaron la satisfacción laboral en 27 docentes universitarios, dentro de los resultados, se evidenció un 70% satisfacción laboral moderada, 65% de satisfacción intrínseca, por lo tanto, se logró identificar que los docentes reconocen en su labor profesional como una motivación para hacer las labores diarias de manera adecuado y cumplir con todo lo requerido.

En consecuencia, el estado psicológico es importante en distintas organizaciones, ya que es de gran relevancia para su desempeño así como para la satisfacción laboral

(Ramírez y Mapén, 2019). Este punto es interesante para las entidades que quieren conocer la influencia que este tiene en el bienestar mental (Sánchez y García, 2017).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios de una universidad pública de Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación de las exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública?

¿Cuál es el nivel de relación de conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública?

¿Cuál es el nivel de relación de control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública?

¿Cuál es el nivel de relación de apoyo social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública?

¿Cuál es el nivel de relación de las compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública?

¿Cuál es el nivel de relación de capital social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar el nivel de relación de las exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Determinar el nivel de relación de conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Determinar el nivel de control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Determinar el nivel de apoyo social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Determinar el nivel de relación de las compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Determinar el nivel de relación de capital social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación se fundamenta con los aportes de teorías para la variable de factores de riesgo psicosocial y para la variable satisfacción laboral con la teoría de Maslow y teoría 5 factores Meliá y Peiró. En este sentido aspiro a que se convierta en un

referente temático para futuras investigaciones enmarcados en factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

Esto amerita llevar a cabo investigaciones para contribuir al cuerpo de conocimientos actualmente vigentes, pues como Hernández y Mendoza. (2018) indican, técnicamente no se acepta una hipótesis mediante un estudio o unos cuantos, sino solo se aporta evidencia a favor o en contra. Por eso, cuantas más investigaciones se realicen más, es posible apoyar una hipótesis, así como aportar mayor credibilidad a las teorías en las cuales se fundamentan y, por supuesto, será válida para el contexto, lugar y tiempo donde se comprobó. En primera instancia, la presente investigación pretende aportar conocimientos verificando la correlación entre ambas variables, así como la magnitud de dicha relación; siendo todo ello válido para los docentes para evaluación interna de la satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

Los conocimientos se pretenden obtener bajo un diseño no experimental, el cual permitirá investigar fenómenos o hechos sin modificar deliberadamente situaciones, lo cual resulta adecuado para comprobar la correlación entre ambas variables. La importancia metodológica de ello radica en que adaptación de este diseño permitirá llegar a conocimientos que fundamentaran incrementar el nivel metodológico. Se desarrolló un análisis descriptivo correlacional, ya que ayudó a identificar cuáles son los aspectos de riesgo psicosocial y como se relaciona con la satisfacción laboral, dando así una base de datos estadísticos, en el proceso de su diseño y ejecución se aplicó el método hipotético deductivo, empleándose dos cuestionarios para valorar las variables de estudio de los

profesores con base en teorías estudiadas, se analizó esta relación, en base a ello se entendió y se mejoró. Una vez demostrado su validez y confiabilidad, sus resultados fueron un aporte científico que podrán ser utilizadas en estudios similares.

1.4.3. Práctica

Dada la comprobación de la hipótesis a la cual se pretende dar respuesta, se prevé demostrar que los factores de riesgo psicosocial si influyen en la satisfacción laboral, sobre la base de estos hallazgos, los beneficiarios inmediatos serán los docentes se podrán conocer que aspectos afectan la salud en el entorno laboral, a su vez, posean el sentimiento de satisfacción durante el jornada laboral, seguidamente la institución también resultara favorecida al tener un panorama más amplio y puedan plantear estrategias y acciones para que sepan cómo gestionarlos y promover una percepción más favorable del entorno y mejorar las condiciones laborales

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de la investigación no se han encontrado limitaciones de disponibilidad de las personas que forman parte de la muestra para poder llevar a cabo el levantamiento de información en el horario establecido,

Cabe precisar que esta investigación se desarrolló en un contexto de finalización de la pandemia COVID-19 en el Perú, debido a los grandes esfuerzos de inmunización desplegados; este hecho hace que no existan mayores limitaciones de tiempo.

No existen limitaciones de acceso geográfico a esta locación, pues la investigadora regularmente frecuenta la institución, la cual se sitúa en ciudad de Lima.

En esta investigación no existen limitaciones de tiempo

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Trinidad y Escobar (2022), tuvieron como objetivo definir como se relaciona los factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en universidad peruana. Se utilizó la encuesta para realizar un estudio descriptivo, correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y transversal. Se contó con una muestra de 50 individuos, 38% hombres y 62% mujeres. Como medio para obtener información sobre las relaciones entre variables se consideró el test ISTAS 21. Ambas medidas mostraron buena validez y confiabilidad, utilizándose además el coeficiente Spearman para medir la correlación de variables. Se obtuvo como resultado que el riesgo psicosocial de mayor incidencia fue el apoyo social en el trabajo (54 %), seguido de la doble presencia (46 %). Se halló una correlación negativa significativa de las variables ($p < 0.05$). Se concluyó que existía relación entre las variables investigadas, lo que se interpretó como una reducción en cuanto a la satisfacción en el trabajo de los docentes a medida que aumentaba el riesgo psicosocial, por lo que se recomienda establecer un protocolo de conducta.

Astudillo et al., (2022), quisieron definir la relación existente de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral de los docentes. Fue correlacional no experimental, cuantitativo y para la encuesta se tuvo una muestra de 100 empleados para medir la relación de las variables. El instrumento presento una buena validez y

confiabilidad. El 27.10% de los empleados presenta un nivel de desempeño muy alto, un 50.10% presenta un nivel alto, solo un 17.7% presenta un nivel moderado y a su vez se pudo demostrar la correlación que hay entre las variables de estudio teniendo este un valor de 0.987 con una p de 0.000. Se concluye que diversos factores de riesgo que afecta a los trabajadores.

Vásquez (2021), busco correlacionar la interacción de los componentes de los factores de riesgo ocupacional y el estrés laboral en instituciones educativas. Fue observacional correlativo y transversal Se tomó en cuenta la encuesta aplicable a una muestra de 86 docentes. La metodología desarrollada en este estudio tuvo un método cuantitativo, rudimentario y no experimental. Consideraron dos test, para medir las variables analizadas, ambos mostraron buena validez y confiabilidad. Encontramos que el 8,1% de los docentes tenían un ambiente de trabajo de alto riesgo y el 11,6% de los docentes presentaba un grado severo de estrés laboral, demostrando una fuerte correlación de las variables ($r: 0,780, p=0,000$). Se concluyó que los componentes de riesgo psicosocial se asociaron de manera específica, indicando la importancia de las preocupaciones ocupacionales de los docentes y el 5%.

Ortiz (2021), tuvo como objetivo detectar el grado de estrés de los docentes a lo largo de la inmovilización social en el 2020. Realizó un estudio observacional se empleó una metodología de fue exploratoria-descriptiva, de diseño no experimental, cuantitativo y transversal, Se tuvo en total 40 docentes entre 20 y 59 años como muestra. Aplicó un instrumento para medir estresores organizacionales, individuales y grupales. Este instrumento presentó buena validez y confiabilidad mediante la aplicación alfa de Cronbach de 0.975. Se encontraron niveles de predominio bajo y promedio bajo de nivel

de estrés laboral en 87.5%, promedio alto 10% y alto nivel de estrés laboral 2.5%.

Finalmente en relación con los niveles bajos de estrés laboral respecto a factores sociodemográficos como sexo (88.2%) obtuvo un valor Chi cuadrada de 1,768 y p valor 0.622, por edad (89.4%) se obtuvo un valor Chi cuadrada de 63,715 y p valor fue de 0.451, por grado de instrucción (90.8%) se obtuvo un valor Chi cuadrada de 3,333 y p valor fue 0.766, por estado civil (87.3%) se obtuvo un valor Chi cuadrada de 25,875 y p valor 0.002, número de hijos (90.9%) se obtuvo un valor Chi cuadrada de 6,806 y p valor fue de 0.870, por composición familiar (88.2%) se obtuvo un valor Chi cuadrada de 14,762 y valor fue de 0.469. Se concluye que los docentes no demostraron un grado de estrés promedio elevado y elevado, que señalen un riesgo psicosocial para el ámbito laboral.

Aguirre y Molina (2020), tuvieron como objetivo describir el grado de estrés en docentes de pregrado y postgrado. Realizaron un estudio observacional, cuantitativo, descriptivo. Se usó una encuesta, con un total de 20 docentes como muestra, 80% son masculinos y 20% son femeninos, entre 31 a 67 años, contratados de tiempo parcial. Se consideró un cuestionario como para conocer los niveles de estrés en el centro de trabajo. Este instrumento presenta buena validez y confiabilidad. Se encontraron grados de estrés bajo 80%, grado de estrés intermedio 15% y el 5% demostró estrés. Se concluye que los grados de estrés en los docentes llegaron a ser subjetivamente bajos, con adecuado manejo de estrés.

Tacca y Tacca (2019), tuvieron como propósito identificar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés de maestros en universidad. El estudio fue cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal Se efectuó una encuesta a un total 117 profesores. Se aplicaron dos instrumentos, con validez y confiabilidad aceptables. El

52% fueron hombres y el 48% fueron mujeres. Se observaron correlaciones (Pearson) positivas entre las variables de estudio con un valor de $p < 0.05$. Se llegó a concluir que los profesores contratados generan niveles de estrés superiores siendo los síntomas más resalantes el cansancio, cefaleas, limitada concentración y poco apetito.

Pérez et al. (2019), en su investigación buscaron evaluar la asociación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en profesores, se estudió a docentes entre 23 y 51 años. Utilizaron dos cuestionarios como herramientas, utilizando el ISTAS 21 (riesgo psicosocial) y otro para medir el estrés laboral, los cuales presentaron validez y confiabilidad aceptables. El 85% de entrevistados eran hombres y el 14% mujeres. Se encontró que las variables se relacionan directa y positivamente, ($r = 0,653$). Se concluyó con existencia de relación directa de variables, pero puede presentarse también lo contrario, que ambas disminuyan.

Gutiérrez y Llajaruna (2018), buscaron establecer la relación de factores de riesgo psicosocial con la satisfacción laboral. Realizaron un análisis observacional - correlacional, mediante una encuesta Fue probabilística con 39 trabajadores. Usaron dos medidas. uno para factores psicosociales y otro para satisfacción laboral, los dos con validez y confiabilidad positivas. El resultado muestra que el 79,5% podría presentar factores de riesgo psicosocial, el 48,7% de estos reportan altos niveles de satisfacción. Se muestra una correlación entre las variables ($\text{Tau}_b=0.429$ $p=0.007$). A su vez, se halló, relacion moderada ($\text{Tau}_b=0.620$ $p=0.000$), indicando un trabajo y desempeño positivo del personal. Se concluyó la existencia de relación entre variables.

Michuy (2018), tuvo como objetivo determinar la prevalencia de Riesgos Psicosociales que aún exponen los docentes de la Universidad Alas Peruanas. Se realizó un estudio observacional con cobertura transversal, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y no experimental, utilizando técnicas de encuesta, un estudio probabilístico a 50 docentes de ambos sexos. Utilizaron como instrumento para determinar la prevalencia de riesgo psicosocial un cuestionario, utilizando el cuestionario SUCESO-ISTAS 21. Presentaron una validez y confiabilidad de 72.08% alfa de Cronbach. El 54% de entrevistados eran varones y el 48% damas. El nivel alto lo encontramos en la dimensión psicológica con un 48%; Segunda dimensión Empleo Activo y Desarrollo de Habilidades con un 44%, Tercera Dimensión Remuneración con un 42%, Cuarta Dimensión Doble Presencia con un 38% y Quinta Dimensión Apoyo Social Corporativo y Liderazgo con un 26%. Se concluyó que existe un alto riesgo psicosocial para los docentes.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Peña (2021), tuvo como objetivo diagnosticar el comportamiento psicológico de los docentes en la nueva normalidad causada por la pandemia del Coronavirus. Realizaron un estudio descriptivo, cuantitativo. La muestra fue de 30 personas, aplicándoseles dos instrumentos válidos y confiables, para la medición de los factores de riesgos extralaborales e intralaborales. Los resultados obtenidos indicaron que el 48% muestra grados de estrés bajo, 21% riesgo medio y el 31% alto y muy alto. Se concluye que se percibe el incremento de la carga psicológica y sociológica en docentes a lo largo de la pandemia COVID-19 como resultado del trabajo que se hizo en modalidad virtual en sus viviendas.

Medina et al. (2020), buscaron identificar componentes de peligro psicosociales y satisfacción general en docentes. El estudio fue correlacional, la metodología que se aplicó para el desarrollo con un enfoque cuantitativo contó con una muestra de 20 docentes. Se tuvo un instrumento para medir los factores de riesgos psicosociales y otro instrumento para medir la Satisfacción laboral. Los dos test presentaron validez y confiabilidad buenas. El 50% fueron hombres y el otro 50% mujeres. Los resultados obtenidos son que el 56.8% se encuentran en un nivel aceptable desde lo intralaboral y extralaboral, en relación con la satisfacción general en los docentes se identifica un nivel general el 50% de los docentes se encuentran moderadamente satisfechos. Se pudo demostrar que hay una relación inversamente proporcional entre las variables así, mientras la satisfacción se incrementa, los factores de riesgo bajan (p 0,116). Se concluyó que existe relación entre variables.

Clavijo et al. (2020), tuvieron como objetivo generar una iniciativa de proyecto estratégico para la mitigación de peligros psicosociales de los docentes, con el propósito de promover el bienestar laboral de la organización. La metodología fue descriptiva, cualitativa descriptiva, mediante la técnica de encuesta, grupo focal y observación directa, la muestra fue de 435 docentes con un intervalo de 30 y 50 años. Los instrumentos muestran una validez y confiabilidad positiva. El 72% de los docentes se ubicaron en nivel superior en la categoría de demandas psicológicas, el 81% perciben grados de influencia en la toma decisiones y en la autonomía son bajos. El 84% de docentes tenía un alto nivel de exposición en la categoría apoyo social y calidad de vida. Se llegó a concluir que el estudio muestra un alto nivel de exposición al que está sujeto el docente.

Herrera (2019), tuvieron como objetivo establecer el nivel que tienen los factores de riesgo psicosocial intralaborales y los niveles de satisfacción laboral. El estudio fue

descriptivo, cuantitativo, se contó con encuestas y una muestra de 20 personas. Aplicaron dos instrumentos que presentaron buena validez y confiabilidad. De la evaluación realizada los niveles de riesgo psicosocial intralaboral se ubican entre alto y muy alto afectando al 75% del personal y en el caso de la satisfacción laboral los resultados muestran que la mayor parte del personal está bastante y muy satisfecho (65% del personal), se llevó a cabo un análisis estadístico del Ji Cuadrado ($p=0,9993$). Se concluye que los factores de riesgo psicosocial intralaboral no influyen sobre los niveles de satisfacción laboral, sin embargo, la mayor parte del personal se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial alto, ante ello se necesita la ejecución de acciones para reducirlos los niveles de riesgo psicosocial.

García (2017), tuvo el fin de relacionar qué factores psicosociales de riesgo se perciben y que características personales y laborales se perciben en la labor de docentes. Realizaron un estudio de diseño exploratorio secuencial, la metodología tuvo un enfoque mixto, mediante técnica de encuestas, estudio una muestra de 12 participantes, donde el 75% son mujeres. Los instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad, 0.97 y 0.98 respectivamente. Los resultados obtenidos evidencias que los factores que más predominan físicos y ergonómicos (71.60%), temperatura inadecuada (71.42%). Se concluyó que los factores psicosociales de riesgo hallados se vinculan con la exigencia y la carga mental que los trabajadores poseen, lo cual llega a crear inconvenientes tanto personales como laborales.

Pujol (2017), tuvo como objetivo estimar la prevalencia de riesgos psicosociales en el trabajo en una universidad pública Argentina. Realizo un estudio descriptivo y de alcance correlacional, mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra probabilística

de 177 docentes, entre los 23 y 70 años. Se aplicó como instrumento el Copsoq-Istas 21, el BIAJS y UWES-9 para estimar la prevalencia de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral. Los instrumentos presentaron una validez y confiabilidad aceptables de 0,66 y 0,85 respectivamente. El 70% de los encuestados fueron mujeres y el 30% hombres. Los resultados muestran correlaciones positivas en los factores de riesgo psicosocial. Se concluyó que hay correlación entre variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de riesgo psicosocial

Son aquellos que afectan la salud y se originan en el provocando reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivos y trastornos del comportamiento, denominados comúnmente como estrés (Lima et al., 2021).

González et al. (2020), considera que los factores psicosociales pueden provocar posibles daños psicosociales debido a la relación directa del trabajador y su trabajo, desde las condiciones que ofrece, no obstante, pueden llegar a ser positivos que ayudan al mejoramiento y la conservación del trabajador.

El riesgo psicosocial, está referido a las condiciones laborales y organizacionales que pueden afectar la salud mental, física y social de los trabajadores. Estas condiciones incluyen el estrés, el exceso de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, la inseguridad laboral, la falta de apoyo social y el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros (Moreno, 2011).

Los riesgos psicosociales pueden tener consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Los trabajadores pueden experimentar estrés,

ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental, así como problemas físicos como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y trastornos gastrointestinales, que disminuyen la calidad laboral (Muñoz et al., 2018).

En general, el estudio del riesgo psicosocial es importante al ayudar a las empresas a identificar y abordar las condiciones laborales y organizacionales que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, al abordar estos riesgos, las organizaciones pueden mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como mejorar la productividad y la calidad del trabajo (Raffo et al., 2013).

Los factores psicosociales surgen de diferentes fuentes y se relacionan con diversas características del ambiente laboral, en primer lugar, los factores organizacionales, como la cultura laboral, la estructura de la empresa, el liderazgo y la comunicación, pueden tener un impacto en la salud mental de los empleados, un ambiente laboral con una cultura tóxica, una estructura jerárquica rígida y una comunicación poco clara puede generar altos niveles de estrés en los trabajadores, lo que aumenta el riesgo de padecer trastornos de ansiedad y depresión (Gil, 2015).

En ese contexto, los factores psicosociales relacionados con el contenido del trabajo también pueden influir en el bienestar de los empleados, el trabajo monótono, poco desafiante, con pocas oportunidades de desarrollo profesional y escaso control sobre las tareas pueden generar sentimientos de insatisfacción y frustración, por otro lado, los trabajos con altas demandas cognitivas, emocionales o físicas, y poco apoyo emocional o social, pueden incrementar el riesgo de padecer agotamiento emocional, ansiedad y estrés postraumático (Moreno y Báez, 2011).

A su vez, los factores personales también juegan un rol en la exposición al riesgo psicosocial en el trabajo, influyendo en su vulnerabilidad frente a situaciones de estrés laboral, de igual manera, las condiciones de vida, el ambiente familiar y la red social del trabajador también pueden ser factores de protección o de riesgo (OIT, 2020).

De igual forma, los factores sociales, como la discriminación, el acoso, la violencia y el hostigamiento en el lugar de trabajo también son un factor de riesgo psicosocial, pues genera ambientes laborales hostiles, afectando la mente de los colaboradores, el acoso laboral y sexual, así como la violencia física o psicológica en el trabajo, pueden generar consecuencias graves para la salud mental y física de los empleados (Martínez, 2020).

Finalmente, los factores ambientales, como la exposición a sustancias químicas tóxicas, ruido, vibraciones, iluminación deficiente, entre otros, también tienen un impacto mental y físico en los trabajadores, exponiéndolos a enfermedades físicas y psicológicas, como trastornos del sueño, fatiga, irritabilidad, depresión y trastornos de ansiedad, en resumen, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son diversos y multifactoriales, y pueden ser resultado de la interacción entre factores organizacionales, psicosociales, personales, sociales y ambientales (Uribe, 2020).

Modelos de los factores de riesgo psicosocial

a. Modelo demanda-control

Karasek (1979), explicó esto como tener salud psicosocial en combinación con las demandas de la persona y el control sobre el trabajo. Los requisitos se refieren a las demandas o cargas psicológicas que el trabajo impone a la persona. Este modelo considera la sobrecarga de trabajo cuantitativa, como B. El control se percibe como la medida del

potencial que tienen los trabajadores para dirigir sus propias actividades y oportunidades de desarrollo (Garí et al., 2021). En cuanto al estrés, se ha encontrado que los trabajos estresantes son aquellos que combinan altas exigencias y bajos niveles de control. En 1988 se incorporó el modelo de Apoyo al Control de la Demanda (DCA). Demeroutie et al. (2001) comenzaron a recopilar evidencia científica que en 2007 se presentó el modelo de demandas y recursos laborales (DRL), incluyendo algunas variables y limitando otras que permiten entender el bienestar de los trabajadores y explicar y predecir su desempeño laboral. Las nuevas variables aumentaron la aplicabilidad del modelo en las organizaciones, de hecho, el modelo DRL se desarrolló en una teoría. Este modelo asume que pueden tener un impacto en la salud psicosocial. Los dos elementos básicos son:

- Las demandas laborales (Demerouti et al., 2001).
- Recursos laborales (Bakker, 2011).

Tomando como mención lo que dice Patlán (2019), las medidas de estrés dentro del trabajo se presentan afectaciones psicológicas, afirman que la tensión que se da durante el trabajo es un suceso que genera estrés, así como una patología que los mismos empleados presenten al realizar una tarea las cuales son demasiado exigentes y generan tensión laboral. Se estableció como un riesgo psicosocial. Esos empleos causan tensión, los empleos pueden ser activos o pasivos que postulan como el estrés en ocasiones puede ser beneficioso, sin embargo, cuando este pasa los parámetros regulares es patológico puesto que genera agotamiento, baja autoestima, salud mental baja, problemas de corazón, esto se desarrolla cuando las cosas dentro del trabajo no andan bien.

b. Modelo de esfuerzo-recompensa

Desarrollado por Johannes Siegrist, se basa en el desequilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador y los beneficios que recibe. Un trabajador que es inflexible para responder a situaciones de alto esfuerzo y baja recompensa tiene más probabilidades de estresarse y enfermarse (Siegrist, 1996).

Este modelo distingue dos tipos de esfuerzo:

- El esfuerzo extrínseco (Siegrist, 1996).
- El esfuerzo intrínseco o exceso de compromiso (Siegrist, 1996).

El párrafo anterior se refiere al concepto de "desequilibrio esfuerzo-recompensa", que se utiliza en psicología laboral para explicar cómo la percepción de los trabajadores sobre la relación entre el esfuerzo que realizan y los beneficios que reciben puede afectar su salud y bienestar en el trabajo. En este sentido, si un trabajador siente que está haciendo un gran esfuerzo, pero no está recibiendo suficientes recompensas (como salario justo, reconocimiento, oportunidades de crecimiento, etc.), puede experimentar altos niveles de estrés, insatisfacción laboral y enfermedades relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, se destaca la importancia de equilibrar el esfuerzo y las recompensas laborales, fomentando el bienestar laboral.

c. Modelo de Coping

Folkman (2010), postulan que la teoría del estrés y el afrontamiento es un marco para estudiar el estrés psicológico. Se define como una situación evaluada por el individuo como significativo y con exigencias que superan sus recursos para hacer frente al respectivo evento. Por lo tanto, el afrontamiento se conceptualiza como conjunto de

estrategias que utilizan las personas para adaptarse a circunstancias adversas o estresantes (Scomazzon et al., 1998). En otras palabras, como todo esfuerzo de control llevado a cabo en respuesta a una situación estresante. es una respuesta con el objetivo de aumentar, crear o mantener la percepción de control personal sobre el factor estresante (Folkman, 2010).

d. Modelo de la conservación de recursos

Hobfoll (1989), describe la teoría del estrés como la motivación que impulsa a los humanos a mantener sus recursos actuales y a buscar nuevos recursos. La teoría de la conservación de los recursos (COR) indica que el estrés psicológico ocurrió en los casos; cuando existía una amenaza de pérdida de recursos, una pérdida real de recursos y una falta de recursos ganados después del gasto de recursos, los recursos es algo que una persona valora, puede ser objetos, estados y condiciones. La pérdida de este tipo de recursos puede llevar a ciertos niveles de estrés.

e. Modelo vitamínico

Warr (2007), investiga la felicidad o infelicidad del individuo dentro o fuera del centro laboral. Tiene dos perspectivas, una enfocada en la parte ambiental del trabajo y su efecto en el bienestar, y la otra orientada a los aspectos personales, (los procesos mentales, por ejemplo).

Instrumentos para mediar y evaluar los factores de riesgo psicosocial

El método CoPsoQ-ISTAS 21 Desarrollado en Dinamarca a fines de la década de 1990, este método evalúa la prevención identificando las características de la organización del trabajo que pueden representar riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores. Hay 3 versiones (Largo, Medio, Corto) dependiendo del tamaño de la empresa. Los

resultados de la aplicación de CoPso-istas²¹ deben verse como una oportunidad para identificar aspectos para mejorar la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y eficaz y debe utilizarse para eliminar o reducir los riesgos psicosociales y avanzar hacia una organización laboral más saludable (Moncada et al., 2021).

Dimensiones de los factores de riesgo psicosocial

a. Exigencias psicológicas del trabajo

Estas demandas tienen un doble aspecto: el aspecto cuantitativo y el tipo de tarea. Desde un punto de vista cuantitativo se referían la cantidad de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo, eso sí, dependiendo si se trabajó con personas o no. Entre estas tuvimos: las exigencias cuantitativas, del ritmo de trabajo y las exigencias emocionales (Moncada et al., 2021).

b. Conflicto trabajo - familia

Moncada et al. (2015) señaló que “La nómina y el trabajo doméstico aumentaron la demanda y el total de horas trabajadas, así como los conflictos de tiempo, situación que afectó negativamente la salud y el bienestar. Esta dimensión comprendió doble presencia, son todos aquellos requisitos en los que es importante conciliar el entorno familiar, de vida y de trabajo”.

c. Control sobre el trabajo:

Constó de 2 dimensiones: influencia y desarrollo de habilidades y conciencia laboral. (Moncada et al., 2015).

Esta dimensión comprendió: influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo (Moncada et al., 2015).

d. Apoyo social y calidad de liderazgo

El trabajo ofrece un amplio abanico de posibilidades para el apoyo social en las relaciones humanas, así como desempeñar un determinado papel, que puede ser más o menos claro o puede implicar algunas contradicciones, en el contexto de cambios que debemos ser capaces de prever. Comprendió: apoyo social de compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol (Moncada et al., 2015).

e. Compensaciones del Trabajo

Moncada et al. (2015) mencionó que “el equilibrio entre el esfuerzo que pones en tu trabajo y la recompensa que obtienes a cambio es lo primordial en el modelo de recompensa de esfuerzo”. Las interacciones a largo plazo de alto esfuerzo y bajos niveles de recompensa representan riesgos para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral son dos de las recompensas más importantes. La investigación muestra que la ansiedad por las condiciones básicas de trabajo también es muy importante para la salud”.

f. Capital Social

Se aplicó a una organización y tiene como tarea fundamental la cooperación entre los niveles distintos de dirección, para alcanzar los objetivos, en base a la confianza. Comprendió la justicia organizacional referida al trato de manera equitativa en su puesto de trabajo y la confianza vertical sobre información que fluye de la gerencia a los trabajadores y el nivel en el que pueden expresar sus opiniones. (Moncada et al., 2015).

Factores de riesgo psicosocial en los docentes universitarios

La pandemia COVID afectó al mundo entero, afectando la cotidianidad de muchas personas, entre ellas la profesión de la docencia, debido a que esta es realizada desde aulas para una mejor interacción y relación con los estudiantes, con unas estrategias y metodologías planteadas para brindar mejor aprendizaje e identificar falencias individuales, sin embargo la pandemia obligó a que se plantea una nueva estructura de enseñanza, implantando la modalidad de clases virtuales, es aquí donde los docentes de manera repentina tuvieron que realizar un ajuste significativo entre sus metodologías y estrategias para el aprendizaje óptimo de los estudiantes (Carrión et al., 2022).

Guayasamin y Ramos (2020), mencionó que en los 2 últimos años, los alumnos pasaron de un ámbito presencial a un ámbito virtual, con diferentes exigencias y recursos. Este análisis se desarrolló bajo el fin de reconocer la interacción entre componentes de peligro psicosociales y reacciones frente a el aprendizaje orientado hacia la percepción de estos.

2.2.2. Bases teóricas satisfacción laboral

Según Lacayo (2017), la satisfacción laboral vista como una actitud puede sufrir cambios por factores personales del individuo o influencias ambientales.

Para este mismo autor, hay agentes que pueden molestar de forma negativa a los trabajadores generando altos niveles de insatisfacción. Entre estos agentes tenemos los bajos sueldos, ausencia de oportunidades, etc. que afectan su desempeño y productividad. Sin embargo también hay un enfoque positivo relacionado con el buen humor, actitud positiva, entre otros que brinda satisfacción laboral, aumentando su desempeño.

Según Espaderos (2016), los empleados necesitan un ambiente motivador para un desempeño laboral productivo y constante.

Por otro lado, Holguín (2020), que describe la satisfacción laboral en los docentes, como un estado de protección y adecuación del docente en relación a sus condiciones de trabajo, las cuales se esperan sean mencionadas al momento de la contratación, sin embargo, pueden ser cambiantes en el tiempo y en ocasiones no son percibidas con agrado por los mismos. Lo que hace referencia a que puede variar según la edad, tiempo, forma de contrato y las relaciones que se establezcan dentro de ella.

Con relación a lo anterior, Castillo y Paraguay (2019), mencionan que la satisfacción puede ser también causada por la manera en que el trabajador se siente por la realización adecuada de sus labores, por cumplir los objetivos propuestos y ser útil tanto para el jefe como para la organización, sin embargo, puede llegar a estar también unida a cómo se siente el trabajador a nivel psicológico, social y personal.

La satisfacción laboral se refiere al grado de placer o felicidad que un empleado experimenta en su trabajo. La satisfacción laboral se puede medir a través de una variedad de factores, como el salario, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo, el ambiente laboral, el reconocimiento y la autonomía en el trabajo (Saavedra y Delgado, 2020).

La satisfacción laboral también se refiere a la actitud general de un empleado hacia su trabajo y a la organización para la que trabaja. Un empleado que está satisfecho con su trabajo generalmente se siente más motivado, comprometido y productivo. Además, la satisfacción laboral también puede influir en la salud mental y física de un empleado, así como en su calidad de vida en general (Sánchez et al., 2017).

Es importante destacar que la satisfacción laboral no solo beneficia al empleado, sino que también puede tener un impacto positivo en la organización, ya que los empleados satisfechos suelen ser más leales, comprometidos y productivos, lo que puede contribuir al éxito de la empresa (Pujol y Dabos, 2018).

La satisfacción laboral es un tema de gran importancia para cualquier organización, ya que una fuerza laboral satisfecha puede contribuir de manera significativa al éxito y al crecimiento de la empresa, en este sentido, uno de los motivos más importantes para preocuparse por la satisfacción laboral es que los trabajadores que están satisfechos con su trabajo son más productivos, cuando los empleados están contentos con su trabajo, se sienten motivados para desempeñar mejor sus tareas, se comprometen con la empresa y están dispuestos a esforzarse más para alcanzar los objetivos (Mercado, 2021).

Además de aumentar la productividad, otra razón para preocuparse por la satisfacción laboral es la retención de empleados, si los trabajadores no están satisfechos con su trabajo, es probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares, lo que puede generar un costo adicional para la empresa en términos de entrenamiento y capacitación de nuevos empleados, si la empresa puede crear un ambiente laboral satisfactorio para sus trabajadores, es más probable que éstos permanezcan en la organización a largo plazo (Vallejo, 2010).

Otro motivo importante para preocuparse por la satisfacción laboral es que puede tener un impacto directo en la salud mental y física de los trabajadores, un ambiente laboral estresante o poco satisfactorio puede contribuir a problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión, así como a problemas de salud física como la obesidad y la enfermedad cardíaca, por lo tanto, promover la satisfacción laboral impacta positivamente en el bienestar de los trabajadores (Martín, 2008).

Además de los beneficios para los trabajadores, la satisfacción laboral también puede tener un impacto positivo en la imagen y reputación de la empresa, los empleados satisfechos son más propensos a hablar bien de su empresa y recomendarla a otros, lo que puede ayudar a atraer a nuevos clientes y trabajadores talentosos a la organización, por lo tanto, la satisfacción laboral puede ser vista como una inversión en la imagen y la reputación de la empresa (Chiang et al., 2018).

La satisfacción laboral también puede tener un impacto en la calidad del servicio al cliente. Si los empleados están contentos con su trabajo y comprometidos con la empresa, es más probable que brinden un mejor servicio al cliente, esto se debe a que los empleados están más motivados y comprometidos, generando una buena experiencia del cliente y su fidelidad (Cernas et al., 2018).

En conclusión, la satisfacción laboral es un aspecto fundamental para el éxito y el crecimiento de cualquier organización, una fuerza laboral satisfecha puede contribuir de manera significativa al aumento de la productividad, la retención de empleados, la salud mental y física de los trabajadores, la imagen y reputación de la empresa, la calidad del servicio al cliente y la fidelidad a largo plazo, por lo tanto, las empresas deben trabajar

activamente para promover un ambiente laboral satisfactorio para sus trabajadores (Saavedra y Delgado, 2020).

Teorías de la satisfacción laboral

Las magnitudes planteadas en este análisis, las 4 magnitudes de satisfacción laboral exploradas, solo la satisfacción con la importancia de la labor reveló una alta correlación con el funcionamiento laboral, esto indica que, mientras el trabajo crea más grande sentido de esfuerzo, ejecución, igualdad y/o aporte material, el desenvolvimiento en el trabajo aumenta.

Según Herzberg (1959), la teoría de motivación la cual dice que los componentes que generan satisfacción laboral e influyen en el desarrollo del trabajo no son esos involucrados con el ambiente o entorno de trabajo (sueldo y beneficios, ambiente físico, estabilidad laboral, etcétera.), sino esos relativas a la naturaleza misma del trabajo (sentimiento de autorrealización, reconocimiento, logro, etcétera.). El descubrimiento de la baja interacción del manejo con la satisfacción con el beneficio económico indica que las emociones de satisfacción que emergen por la recompensa económica no representan enorme predominación en el manejo. Este resultado va conforme a lo señalado por diferentes autores sobre que el beneficio económico no es motivador, ni promueve un mejor desenvolvimiento en el trabajo (Robbins y Judge, 2013).

a. Teoría de motivación de Herzberg

Según Herzberg (1959), propuso que todas las personas tienen diferentes niveles de desempeño dependiendo de la satisfacción que perciben en el trabajo; si alguien está

insatisfecho en el trabajo, su nivel de rendimiento será más bajo que si yo estoy satisfecho. La motivación considera dos factores: los de higiene y los motivacionales.

El factor higiene representa el contexto en el que los individuos realizan sus actividades laborales. Su presencia previene el descontento y su ausencia lo provoca. Esto incluye salario, condición física, ambiente físico de trabajo, estabilidad de empleo, condiciones de seguridad, las relaciones correctas con los compañeros y jefes, etc. Los factores motivadores están relacionados con el puesto y conducen a la satisfacción a largo plazo en los trabajadores, por el contrario, cuando son críticos, disminuyen esa satisfacción. Entre ellos se encuentran la libertad para trabajar, el uso de habilidades personales, el crecimiento y desarrollo profesional, etc. (Chiavenato, 2017).

Los factores motivacionales que están en el origen de la satisfacción en el trabajo. Los factores motivacionales ayudan a trabajar más y mejor y guardan relación con el contenido del puesto y de la tarea realizada. Entre estos están promoción en la empresa, la posibilidad de aplicar conocimientos y de desarrollo profesional, grado de responsabilidad en el trabajo, asumir objetivos y ser evaluado conforme a los mismos y reconocimiento. (Herzberg, 1959),

b. Teoría de las metas de Locke

Locke (1976), relaciona el concepto y lo aplica al campo de la investigación y lo define como “una situación emocional positiva, como consecuencia de las percepciones del individuo en acción”.

Esta teoría tiene dos características principales, a saber, los objetivos y la intensidad del objetivo, la primera identifica el logro que se quiere alcanzar y la segunda los elementos físicos y mentales necesarios para alcanzar los objetivos.

Según este autor, la satisfacción laboral consta de varias dimensiones, entre las que se encuentran las asignaciones atrasadas, el sueldo, entre otros (Locke, 1976).

c. Teoría de Maslow

Maslow (1991), identifica las necesidades de las personas sugiriendo que las más básicas se localicen en la zona inferior y las más complejas en la zona superior.

Estas necesidades se dividen en cinco categorías:

Necesidades fisiológicas, que son prioritarias para que las personas sobrevivan a su entorno, y tienen que ser satisfechas para continuar con la satisfacción de aquellas más complejas

Necesidades de seguridad, pertenecen al segundo nivel y aunque pueden ser consideradas esenciales, la prioridad son las de primer nivel (Maslow, 1991).

Necesidades de pertenencia, son las menos básicas y buscan pertenecer a un grupo social

Necesidad de Reconocimiento considera la necesidad de aprobación, logro e independencia

Necesidades de autorrealización, son las más complejas, pues implican desarrollarse espiritualmente ayudar a otros seres humanos

Esta teoría tiene un impacto significativo en la motivación laboral de la empresa. (Chiang et al., 2011).

d. Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom (1964), explica que los individuos creen en un futuro positivo, lo cual hace que espere siempre cosas buenas. El resultado de sus acciones es el resultado de elegir

entre diferentes opciones. El objetivo principal de esta teoría es obtener recompensas después de realizar acciones positivas.

Según Chen et al. (2011), esta teoría está referida a que la satisfacción del comportamiento humano y laboral están en función de la probabilidad subjetiva de que una acción particular lleve a un resultado particular. Antes de cualquier acción, una persona tiene ciertas expectativas con respecto al resultado asociado a ella, como resultado, elige, entre una variedad de acciones posibles, cuál acción, en base a sus expectativas, le producirá la mayor satisfacción.

e. Teoría de las necesidades de McClelland

Indica que los seres humanos tienen necesidades especiales que al adquirirse son moldeadas durante el desarrollo de la vida. Aquí la satisfacción está sujeta a tres necesidades principales y condicionadas al modo de vida: necesidades de logro, capacidad de alcanzar metas y ser reconocido por ellas, entre otros (McClelland, 1961).

f. Teoría de 5 factores Meliá y Peiró

Según Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral son actitudes que ocupan un lugar central en la consideración de la experiencia que lleva a cabo una persona en su trabajo, para lo cual desarrolla un instrumento de medición del trabajo. Satisfacción laboral, S20/23. El cuestionario de satisfacción laboral que realizaron los trabajadores fue el de (S20/23) de Meliá y Peiró (1989) formado por 23 ítems que a su vez recoge 5 factores, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el ambiente físico, la satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca en el trabajo y satisfacción con la participación.

Instrumentos para mediar y evaluar la satisfacción laboral

a. Cuestionario de satisfacción S20/23

Diseñado, validado para medir la satisfacción laboral en la empresa. Tiene 23 ítems, con respuestas tipo Likert, con valores de 1 a 7 puntos. Este evalúa cinco factores: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico, Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción intrínseca del trabajo y Satisfacción con la participación (Meliá y Peiró, 1989).

Dimensiones de la satisfacción laboral

a. Satisfacción con la supervisión

Incluye la satisfacción en las relaciones con los superiores, con la supervisión que se realiza y cuál es el objetivo, la evaluación del supervisor, la igualdad y equidad en el trato, el apoyo de los superiores, la participación en el desarrollo de las metas y objetivos, el grado de cumplimiento de la empresa con las disposiciones legales, abuso de autoridad, libertad de asociación (Meliá y Peiró, 1989).

b. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo

Se refiere a la satisfacción con los medios y recursos que ofrece la institución. (Meliá y Peiró, 1989).

c. Satisfacción con las prestaciones recibidas

Se refiere a la satisfacción con las comisiones y bonos recibidos, remuneración, beneficios, trabajo a destajo, horas extras, oportunidades de capacitación, asistencia médica, servicio de bar, comedores (Meliá y Peiró, 1989).

d. Satisfacción intrínseca del trabajo

En términos de satisfacción con la naturaleza del trabajo, las tareas y actividades, las oportunidades para la creatividad, las oportunidades de hacer aquello en lo que sobresale, la satisfacción que ofrece el trabajo en sí mismo (Meliá y Peiró, 1989).

e. Satisfacción de la participación en la toma de decisiones

Toma en cuenta el grado de satisfacción alcanzado-previa participación del equipo, (Meliá y Peiró, 1989).

Importancia de la satisfacción laboral

Como hemos observado descrito anteriormente, la satisfacción laboral es en gran medida un éxito organizacional, por lo que se considera una variable de investigación significativa. Es importante mencionar los beneficios que traen consigo un alto nivel de satisfacción entre los recursos humanos de una organización, entre los que se encuentran:

Mayor productividad: Un trabajador feliz es un trabajador productivo porque con óptimas condiciones de trabajo, puede ser más eficiente y eficaz en su centro de labores (Fuentes, 2012).

Menores índices de ausentismo: Diversos estudios han demostrado que los trabajadores insatisfechos presentan altos índices de ausentismo, de igual manera presentan continuos retrasos en el trabajo, lo que lleva a una producción alterada. Por esta razón, los trabajadores satisfechos no tendrán altas tasas de ausentismo Fuente (2012).

Tasas de rotación más bajas: Presenta una relación negativa con la rotación, pues los trabajadores cambiar de trabajo voluntariamente debido a diversos factores, tanto internos como externos, por ejemplo, mejor salario, ambiente de trabajo adecuado, mejor ambiente de trabajo Buena Fuente (2012).

Bienestar y salud de los trabajadores: al tener trabajadores con un alto nivel de satisfacción, habrá bienestar psicológico, el nivel de riesgo psicosocial será menor, por ejemplo, en caso de estrés, así como el nivel de motivación será alto Fuentes (2012).

Personal más comprometido: cuando una empresa busca fortalecer la satisfacción laboral de sus empleados a través de encuestas de satisfacción o seguimiento a las necesidades de sus trabajadores, generará mayor compromiso con los objetivos empresariales Fuente (2012).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi. “Existe relación entre exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”

Hi. “Existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”

Hi. “Existe relación entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”

Hi. “Existe relación entre apoyo social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”

Hi. “Existe relación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”

Hi. “Existe relación entre capital social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue hipotético deductivo, caracterizado por realizar procedimientos, lógicos racionales, para la comprobación de las hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Enfoque de la investigación

Fue cuantitativo y consistió en recolectar data para la comprobación de hipótesis con la finalidad de establecer con precisión los patrones de comportamiento de una población (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Tipo de investigación.

Fue aplicada y orientado a reconocer a través del conocimiento científico los recursos que pueden contribuir a la solución de un problema dado (Arispe et al., 2020). Así mismo buscando principios y leyes científicas, pudiendo compilar teorías científicas (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, la investigación que se desarrolló fue descriptiva correlacional, porque se destacan características de la variable factores psicosociales y satisfacción laboral, teniendo en cuenta sus dimensiones, y se intenta establecer la conexión entre las variables.

3.4. Diseño de la Investigación

Fue no experimental que tienen una o más muestras y no manipulan las variables directamente, sino que solo las detallan y examinan (Hernández y Mendoza, 2018).

También fue un estudio transversal, el estudio se realizó en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño descriptivo correlacional



Nota: La figura representa el esquema del diseño descriptivo correlacional. Tomado del libro “Metodología de la Investigación” por Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población es una colección de casos que comparten el mismo conjunto de especificaciones y se encuentran en un espacio determinado (Arias et al., 2016). La población fueron docentes de una universidad pública de Lima, en modalidad presencial, remoto, durante el año académico 2022. La población total de la universidad pública fue de 2120 docentes del año 2022.

La muestra es considerada un subconjunto de la población (Arispe et al., 2020). El muestreo que se realizó fue no probabilístico, es decir no se empleó ninguna fórmula, selección sin intentar que sea estadísticamente representativo, sino que fue intencional, donde la selección de la muestra dependió de la decisión del investigador orientado por el objetivo del investigador que es determinar el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

La muestra se seleccionó por conveniencia, el investigador elige a los docentes por su proximidad, es una técnica rápida para recopilar datos, de abordaje de inmediato,

económica al momento de realizarla, muestra fácilmente recolectada, fácil de obtener resultados y disponibilidad de docentes. Asimismo, la proximidad y la facilidad de acceso se debe a que el investigador realizó asesorías a dos de las facultades de la universidad en estudio, y participó de actividades académicas organizadas por la universidad donde mantiene buenas relaciones laborales de confianza y transparencia con los docentes es por ello que se utiliza el muestreo por conveniencia. Estuvo constituida por 100 docentes de una universidad pública.

Por otro lado, el procedimiento que se efectuó para contactar a los docentes se desarrolló, primero; conversar en forma presencial con cada maestro de las facultades en mención, solicitando la participación voluntaria por parte de los docentes, segundo se envió un mensaje de texto para solicitar la participación, se hará seguimiento a aquellos que respondan las encuestas de forma completa. El muestreo por sede será de la siguiente manera:

Tabla 1

Muestra de investigación

Descripción	Cantidad
Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas	28
Facultad de Ingeniería Geográfica, Ambiental y Ecoturismo	22
Facultad de administración	21
Facultad de Psicología	18
Facultad de Ciencias sociales	11
Total	100

Nota: La tabla expone los datos de la muestra de investigación.

a. Criterios de inclusión

- Docentes que fueron nombrados o contratados durante el periodo 2022.
- Docentes que tuvieron entre 25 a 55 años.
- Docentes que trabajaban en modalidad presencial y remoto
- Docentes que dictaban clase regularmente.
- Docentes que aceptaron y firmaron el consentimiento

b. Criterio de exclusión

- Docentes que eran de diferentes universidades privadas y/o extranjeras.
- Docentes que tuvieron descanso médico
- Docentes que no desearon ser parte del estudio.
- Docentes que no contaban con acceso al internet.
- Docentes que dictaban clase irregularmente.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Factor de Riesgo psicosocial

Definición conceptual: Son factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricciones de la percepción, de la capacidad concentrarse, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y los comportamientos (alcohol, tabaco, consumo de drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) se conocen como “estrés” y pueden ser precursores de enfermedades en determinadas condiciones de intensidad , frecuencia y duración (Salvador et al., 2021).

Definición operacional: Son puntajes ordinales que responden en las dimensiones de demandas psicológicas, conflictos trabajo-familia, entre otros.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Según Lacayo (2017), es considerada como una actitud, puede experimentar cambios debido a factores personales individuales o influencias ambientales, es decir, la satisfacción laboral estará en función de la personalidad individual, las características sociodemográficas, el salario, la situación objetiva. dónde te encuentras, así como oportunidades de promoción en la vida profesional.

Definición operacional: Son los puntajes ordinales resultantes de la suma de las respuestas en sus dimensiones de supervisión, ambiente físico, beneficios recibidos, satisfacción intrínseca y participación.

Tabla 2*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Factor de riesgo psicosocial	Son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, etc.)	Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen las respuestas en las dimensiones psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.	Exigencias psicológicas en el trabajo Conflicto trabajo-familia Control sobre el trabajo Apoyo social y calidad de liderazgo Compensaciones del trabajo Capital Social	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Conflicto trabajo-vida Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo Apoyo social de compañeros/as Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo Justicia organizacional Confianza vertical	Siempre (4) Muchas veces (3) Algunas veces (2) Solo alguna vez (1) Nunca (0)	Más favorable (0-6) Intermedia (7-12) Más desfavorable (13-24)
Satisfacción Laboral	La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos	Estos son los puntajes ordinales obtenidos de la suma de respuestas en	Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Interacciones con la Jerarquía Acciones de supervisión Cantidad de visitas de	Muy insatisfecho (1) Bastante insatisfecho	Insatisfecho 23-68 Indiferente 69-115

desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo.	supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y participación.	Satisfacción con las prestaciones recibidas Satisfacción intrínseca del trabajo	Juicios de la tarea Trato justo Apoyo del superior Higiene del espacio de trabajo Espacio para trabajar Iluminación Ventilación Temperatura Percepción del valor del sueldo Desarrollo profesional Opciones de promoción Beneficios sociales Acuerdos con la organización Satisfacción por el trabajo Trabajar en lo agradable Trabajar en acciones importantes Los resultados obtenidos Control sobre el propio trabajo Participación en las decisiones relacionadas al trabajo Participación en las decisiones respecto a los objetivos del trabajo	Algo insatisfecho (3) Indiferente (4) Algo satisfecho (5) Bastante satisfecho (6) Muy satisfecho (7)	116-161
--	--	--	--	--	---------

Nota: La tabla define operacionalmente a las variables de estudio factor psicosocial y satisfacción laboral.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Son secuencias de acciones que realizan los investigadores para obtener información que les permita alcanzar un objetivo o contrastar una hipótesis cuando las circunstancias lo justifiquen. Se debe indicar la fuente primaria o secundaria de donde se obtuvo la información (Arispe et al., 2020). La técnica que se utilizó en este estudio es la encuesta. Esto nos permitió obtener una cantidad considerable de datos, por lo que evaluamos los factores de riesgo psicosocial de los docentes en la variable x y aplicamos la encuesta en la variable y. Consistió en la aplicación de la muestra seleccionada que se realiza virtualmente a través de un enlace web, se recopiló información a través de esta tecnología, se utilizó un cuestionario para evaluar los factores de riesgo psicosocial y se usó un cuestionario para evaluar la satisfacción laboral.

3.7.2. Descripción

Son cuestionarios, que de acuerdo con Arispe et al. (2020) “permiten aplicar la técnica pues son hechos pertinentemente, tomando en cuenta las variables e indicadores”.

El cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial llamado *copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ)* se desarrolló en Dinamarca en el 2000, por un grupo multidisciplinario del Instituto Nacional de Salud en Dinamarca, liderado por Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V. En el año 2021, fue adaptada en España por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), liderado por Clara Llorens Serrano quien diseñó la versión 3. Este cuestionario identificó y midió todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Constó de 6 dimensiones

exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y capital social.

Tabla 3

Ficha técnica de los factores de riesgo psicosocial

Ficha Técnica 1	
Nombre:	Cuestionario ISTAS 21 (Modelo COPSOQ)
Autor/es:	Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V.
Procedencia, año y versión	Dinamarca, año 2000
Adaptación Española	Clara Llorens Serrano, año 2021, versión 3
Nivel de confianza:	95%
Margen de error	5%
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Escala de medición:	Ordinal
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Objetivo:	Evalúa los riesgos psicosociales de origen laboral
Número de preguntas:	38 preguntas
Escala	5 niveles Siempre= 4, Muchas veces = 3, Algunas veces = 2, Solo algunas veces = 1 y Nunca = 0
Número de dimensiones	6 dimensiones - Exigencias psicológicas (6 preguntas) - Conflicto trabajo - familia (2 preguntas) - Control sobre el trabajo (6 preguntas) - Apoyo social (14 preguntas) - Compensaciones en el trabajo (6 preguntas) - Capital Social (4 preguntas)

Nota: La tabla expone los datos de cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

El procesamiento y análisis de datos posterior a la aplicación del instrumento a la muestra de investigación, se dio acorde a la puntuación obtenida por dimensión se utilizó lo siguiente:

Tabla 4

Resultados del cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Dimensiones psicosociales	Ítem	Más favorable	Intermedia	Más desfavorable
Exigencias psicológicas en el trabajo	1, 6	0 - 6	7 - 12	13 - 24
Conflicto trabajo - familia	7, 8	0 a 2	3 - 4	5 - 8
Control sobre el trabajo	9, 14	24 - 18	17 - 7	6 - 0
Apoyo social y calidad de liderazgo	15, 26 27, 28	48 - 36 0 a 2	35 - 13 3 - 4	12 - 0 5 - 8
Compensaciones del trabajo	29, 30	8 - 6	5 - 3	2 - 0
Capital Social	31, 34 35, 38	0 - 4 16 - 12	5 - 8 11 - 5	3 a 4 4 - 0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de datos del cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

El cuestionario para la evaluación de satisfacción laboral S20/23 elaborado por Meliá (1998), el cual está compuesto por 23 ítems, con escala de respuesta tipo Likert, con valores de 1 a 7 puntos referidos, donde 1 significa “muy insatisfecho” y 7 significa “muy satisfecho”. Constó de 5 dimensiones en los que subdivide en satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

Tabla 5*Ficha técnica de satisfacción laboral*

Ficha Técnica 1	
Nombre:	Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23)
Autor/es:	J. L. Meliá y J. M. Peiró
Procedencia, año y versión	España, 1998, versión 3
Nivel de confianza:	95%
Margen de error	5%
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Escala de medición:	Ordinal
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Mide niveles de satisfacción laboral
Número de preguntas:	23 preguntas
Escala	5 niveles <ul style="list-style-type: none"> - Muy insatisfecho = 1, - Bastante insatisfecho = 2, - Algo insatisfecho = 3, - Indiferente = 4, - Algo satisfecho = 5, - Bastante satisfecho = 6 y - Muy satisfecho = 7.
Número de dimensiones	5 dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con la supervisión (6 preguntas). - Satisfacción con el ambiente físico de trabajo (5 preguntas). - Satisfacción con las prestaciones recibidas (5 preguntas). - Satisfacción intrínseca del trabajo (4 preguntas). - Satisfacción con la participación (3 preguntas).

Nota: La tabla expone los datos del cuestionario para la evaluación de satisfacción laboral.

El procesamiento y análisis de datos posterior a la aplicación del instrumento a la muestra de investigación, se realizó acorde a la puntuación obtenida por dimensión se utilizó lo siguiente:

Tabla 6

Resultados del cuestionario de satisfacción laboral

Dimensión	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Satisfacción con la supervisión	6 - 17	18 - 30	31 - 42
Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	5 - 14	15 - 25	26 - 35
Satisfacción con las prestaciones recibidas	5 - 14	15 - 25	26 - 35
Satisfacción intrínseca del trabajo	4 - 11	12 - 20	21 - 28
Satisfacción de la participación	3 - 8	9 - 15	16 - 21
Satisfacción Laboral	23 - 68	69 - 115	116 - 161

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de datos del cuestionario para la evaluación de satisfacción laboral.

3.7.3. Validación

Arispe et al. (2020) mencionaron que la validación es “la medición de una variable tomando a consideración para ello, su contenido, criterios, estructura, opinión de expertos y comprensión del medio”.

La relevancia del contenido la definieron como "qué tan bien un instrumento puede reflejar la competencia del contenido que se mide. Es decir, qué tan bien los ítems que forman parte del instrumento representan esas características "Es lo que tratamos de juzgar, lo que medimos”.

Tabla 7

Relación de profesionales que forman parte del Juicio de expertos

Expertos	Opinión
Mg.	Raul Diaz
Mg.	Marcelino Héctor Rios Zarzoza
Mg.	Héctor Portillo Rios
Mg.	Jorge Enrique Ángeles Romero
Dr.	Franklin McDonald Escobedo Apestegui

Nota: La tabla expone el resultado de la validación de los instrumentos de evaluación por el juicio de expertos.

3.7.4. Confiabilidad

Arispe et al. (2020) mencionaron que es la “consistencia de los resultados dada una muestra.”.

Ellos determinaron la confiabilidad del instrumento mediante el cálculo del factor alfa de Cronbach, donde realizaron una prueba con 30 personas que tiene iguales particularidades que el muestreo.

Tabla 8

Confiabilidad de los instrumentos

	Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
Cuestionario para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo	0,726	38
Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23	0,957	23

Nota: La tabla expone el resultado de la confiabilidad de los instrumentos.

Como ya se señaló, el nivel de confiabilidad del cuestionario para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo de 0,726 que corresponde a una alta confiabilidad y el cuestionario de satisfacción laboral S/20/23 es de 0,957 que corresponde a una confiabilidad muy alta. Por este motivo, se concluyó que los cuestionarios evaluados eran confiables en base al alga de Cronbach.

En base a lo antes mencionado Celina y Campo (2005) menciona que la escala de Alfa de Cronbach se usa frecuentemente en la investigación y en la práctica clínica de la psiquiatría, no obstante, todas las escalas deben ser formalmente validadas antes, con el propósito de conocer de las propiedades psicométricas en una población específica. Es por ello que para determinar el nivel se aplica el siguiente cuadro:

Tabla 9

Referencia de los Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota: La tabla expone el nivel de confiabilidad alfa cronbach. Elaboración de Celina y Campo (2005).

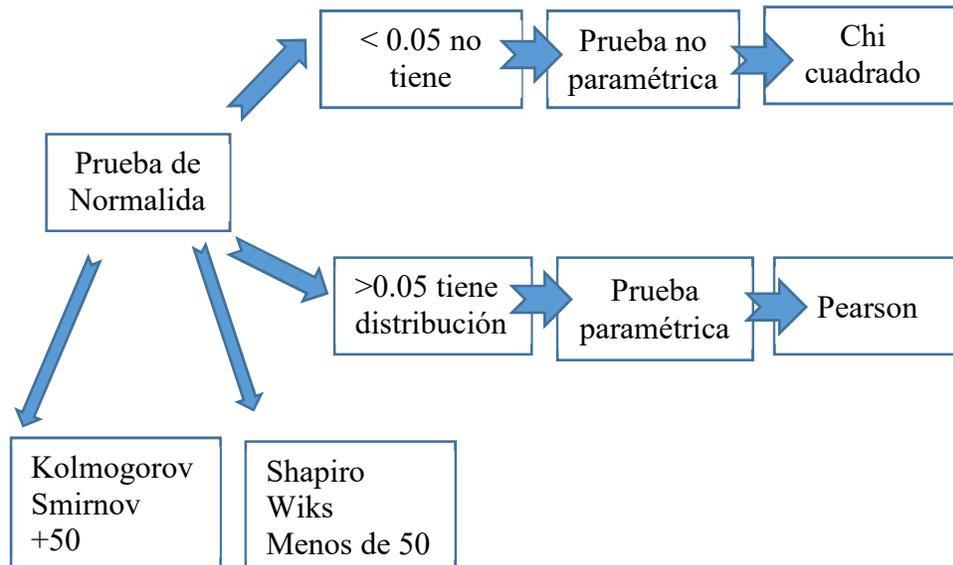
3.8. Procesamiento y análisis de datos

Organizar las respuestas de la herramienta, se empleará como banco de información un documento de cálculo del Microsoft Excel; Asimismo, se usará la estadística descriptiva mediante asignación de frecuencias. Luego, se elaborará un agregado para cada ítem agrupado por dimensión, obteniendo así una puntuación directa para cada dimensión, después para lograr el porcentaje, se usó la fórmula de Excel “Percentil” transformando los puntos directamente a porcentajes para cada dimensión. De acuerdo con la escala en general se puede determinar el nivel.

Se generará una tabla de frecuencia y un gráfico de barras con el fin de representar las dimensiones y sus variables.

Figura 2

Plan de procesamiento de datos



Nota: La figura representa el plan de procesamiento de datos. Tomado de exposición por Melba Rita Vásquez, 2021.

En la figura antes mencionada se puede apreciar la estructura de la prueba de normalidad desarrollada para analizar la información pertinente que ayudó a la investigación a obtener las conclusiones respectivas, esto debido a que la prueba de normalidad es una técnica estadística utilizada para verificar si una muestra de datos sigue una distribución normal o no, en el contexto de un estudio sobre el riesgo psicológico y la satisfacción laboral, plantearemos una hipótesis nula y una hipótesis alternativa, la prueba de normalidad se puede aplicar a las puntuaciones obtenidas en las medidas de estas variables, con la finalidad de poder analizar cómo se distribuye tanto los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los docentes. Se realizó el

análisis con SPSS, utilizando la prueba de Kolmogorov, debido a que se tienen muestras mayores a 50.

3.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación considera aspectos éticos fundamentales que son esenciales como unidad de análisis. Se requiere aprobación de los trabajadores de la universidad y se solicita consentimiento informado. Todos los docentes de la muestra consienten libremente en participar en la encuesta. Además, se tiene en cuenta la conducta ética de los investigadores establecida en las “Reglas de Ética en Investigación” de la Universidad Privada Norbert Wiener (Vásquez et al., 2022).

El programa Turnitin detecta el plagio académico como una herramienta eficaz para verificar la similitud y la coherencia de los documentos con múltiples fuentes. Se permite un máximo de 20% de coincidencia. La similitud de fuentes no debe exceder el 4% (Vásquez et al., 2022).

De igual forma, se estableció que el cuestionario fuera anónimo para proteger la identidad. Los medios son los adecuados y las respuestas se registran de forma objetiva, sin juicios ni discriminaciones de ningún tipo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Se mostrará a continuación los resultados de cada variable y dimensión:

a. Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Tabla 10

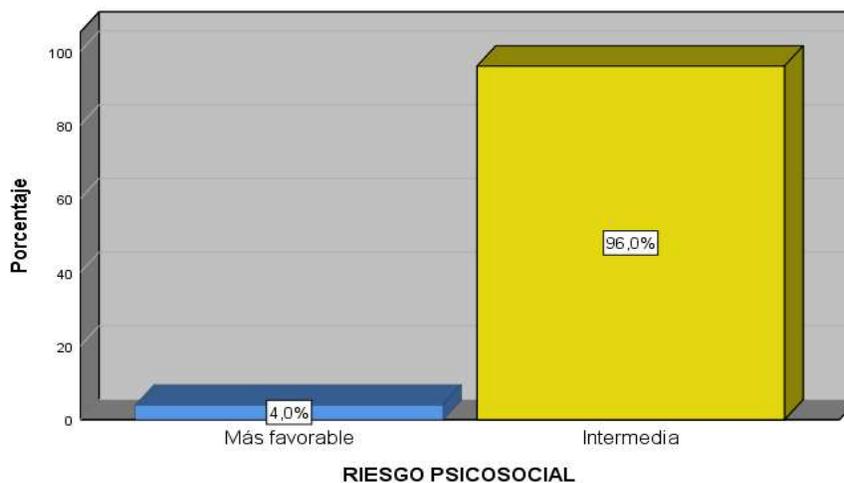
Nivel de factores de riesgo psicosocial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	4	4,0
	Intermedia	96	96,0
	Total	100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de factores de riesgo psicosocial.

Figura 3

Nivel de factores de riesgo psicosocial



Nota: La figura representa el nivel de factores de riesgo psicosocial.

Interpretación:

Se observó que el 4% de los encuestados indican que el nivel de riesgo psicosocial es más favorable, por otro lado, el 96% de los datos indicó que el nivel de riesgo psicosocial es intermedio. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de factores de riesgo psicosocial en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel intermedio, que significa promedio aceptable por los encuestados, ya que según ellos el nivel de factores de riesgo psicosociales está presente.

Dimensión 1: Exigencias psicológicas

Tabla 11

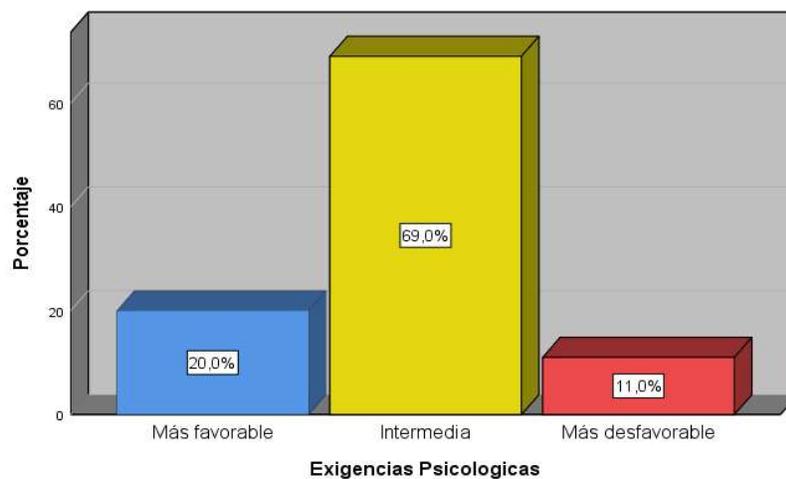
Nivel de exigencias psicológicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	20	20,0
	Intermedia	69	69,0
	Más desfavorable	11	11,0
	Total	100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de exigencias psicológicas.

Figura 4

Nivel de exigencias psicológicas



Nota: La figura representa el nivel de exigencias psicológicas.

Interpretación:

Se observó que el 20% de encuestados indican que el nivel de exigencias psicológicas es más favorable, el 69% de los encuestados indican que tienen exigencias psicológicas intermedias, sin embargo, el 11%, de los datos nos muestra que el nivel de exigencias psicológicas es de un nivel más desfavorable. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de exigencias psicológicas en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel intermedio, que es promedio aceptable por parte de los encuestados, aun así, las exigencias de los docentes se presentan en la universidad donde se desarrolló la encuesta, si sienten de su superior la presión por el cumplimiento de sus funciones en la ejecución de sus actividades programadas.

Dimensión 2: Conflicto trabajo-familia

Tabla 12

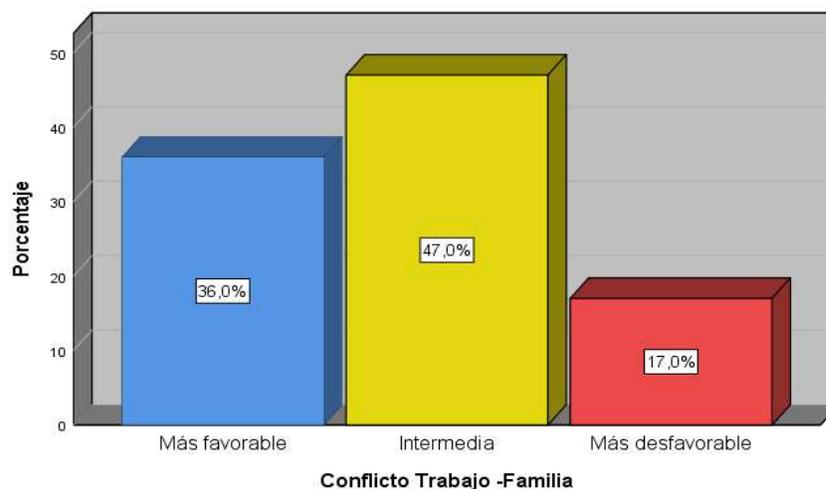
Nivel de conflicto trabajo-familia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	36	36,0
	Intermedia	47	47,0
	Más desfavorable	17	17,0
	Total	100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de conflicto trabajo-familia.

Figura 5

Nivel de conflicto trabajo-familia



Nota: La figura representa el nivel de conflicto trabajo-familia.

Interpretación

Se observó que el 36% de encuestados indican que el nivel de conflicto trabajo-familia es más favorable, el 47% es de un nivel intermedio, sin embargo, el 17%, de los encuestados nos muestra que el nivel de conflicto trabajo-familia es de un nivel más desfavorable. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de Conflicto trabajo-familia en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel intermedio, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos aclarar que para la mayoría de los docentes hay un conflicto al momento de organización su día a día para poder cumplir con sus obligaciones en el trabajo y estar pendiente de lo que sucede en su hogar.

Dimensión 3: Control sobre el trabajo

Tabla 13

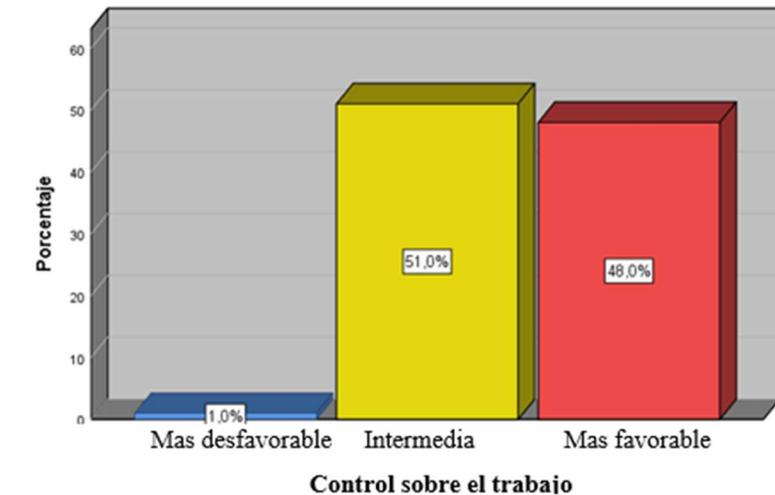
Nivel de control sobre el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	48	48,0
	Intermedia	51	51,0
	Más desfavorable	1	1,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de control sobre el trabajo.

Figura 6

Nivel de control sobre el trabajo



Nota: La figura representa el nivel de control sobre el trabajo.

Interpretación

Se observó que el 48% de los encuestados indican que el nivel de control sobre el trabajo es más favorable, el 51% es de un nivel intermedio, por otro lado, el 1% de los encuestados indican que el nivel de control sobre el trabajo es más desfavorable. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de control sobre el trabajo en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel

intermedio y más favorable, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos afirmar que para cerca del 99% de los docentes el control del trabajo es aceptable e influye de forma positiva en la satisfacción laboral.

Dimensión 4: Apoyo social

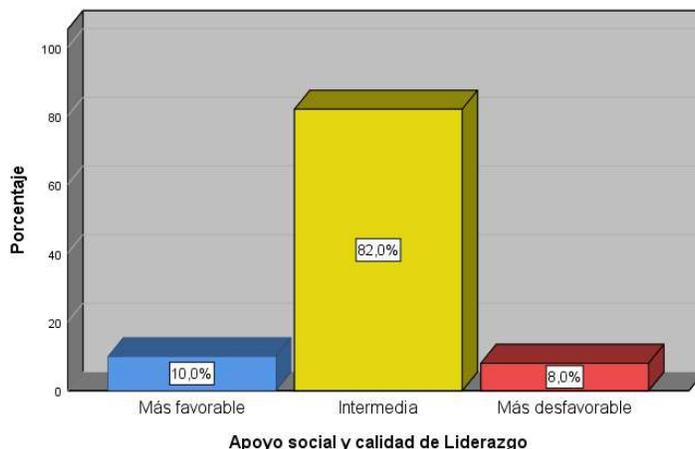
Tabla 14

Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	10	10,0
	Intermedia	82	82,0
	Más desfavorable	8	8,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de apoyo social y calidad de liderazgo. **Figura 7**

Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo



Nota: La figura representa el nivel de apoyo social y calidad de liderazgo.

Interpretación

Se pudo observar que el 10% de los encuestados que el nivel de apoyo social es más favorable, por otro lado, el 82% de los encuestados indican que el nivel es intermedio, sin embargo, el 8%, de los encuestados nos muestra que el nivel es más desfavorable. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de apoyo social calidad de liderazgo en los docentes de una universidad

pública de Lima es de un nivel intermedio, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado poder aclarar que el apoyo social y el liderazgo para los encuestados es aceptable, ya que se ve reflejada en la satisfacción que sienten los docentes al desarrollar su jornada laboral.

Dimensión 5: Compensaciones del trabajo

Tabla 15

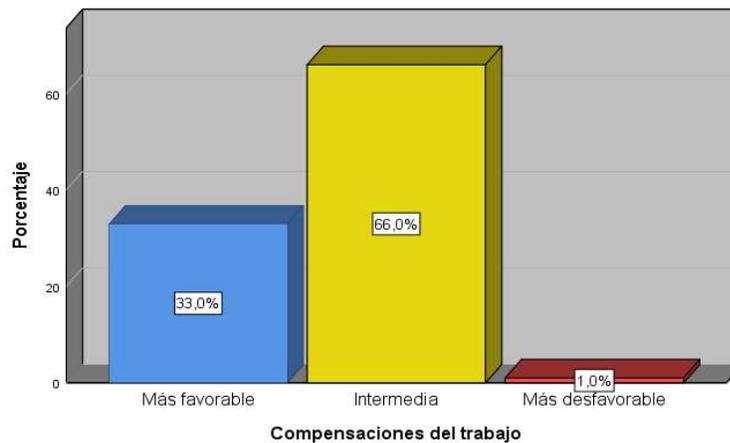
Nivel de compensaciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	33	33,0
	Intermedia	66	66,0
	Más desfavorable	1	1,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de compensaciones de trabajo.

Figura 8

Nivel de compensaciones de trabajo



Nota: La figura representa el nivel de compensaciones de trabajo.

Interpretación

Se pudo observar que el 33% de los encuestados indican que el nivel de compensaciones del trabajo es más favorable, por otro lado, el 66% de los encuestados indican que el nivel de compensaciones del trabajo es intermedio, sin embargo, el 1%, de

los encuestados nos muestra que el nivel de compensaciones del trabajo es de un nivel más desfavorable. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de compensaciones del trabajo en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel intermedio, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos confirmar que para los docentes las compensaciones que reciben reflejan el esfuerzo que ellos aplican a su trabajo y actividades.

Dimensión 6: Capital Social

Tabla 16

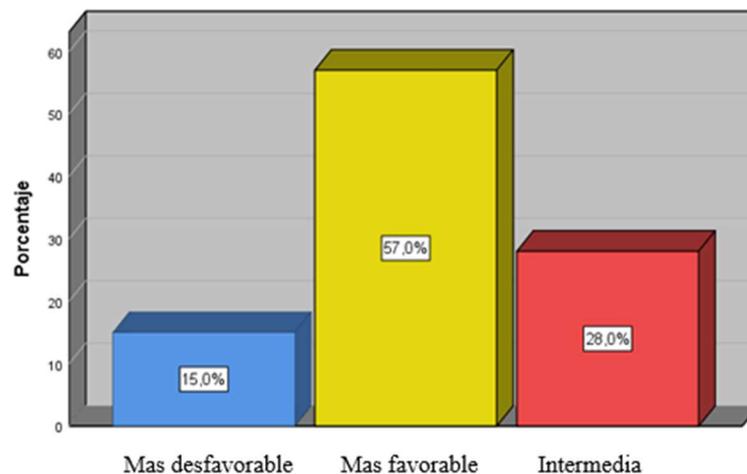
Nivel de capital social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más favorable	57	57,0
	Intermedia	28	28,0
	Más desfavorable	15	15,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de capital social.

Figura 9

Nivel de capital social



Nota: La figura representa el nivel de capital social. **Interpretación**

Se observó que el 57% de los encuestados indican que el nivel de capital social es más favorable, por otro lado, el 28% de los encuestados indican que el nivel de capital social es intermedio, sin embargo, el 15%, de los encuestados nos muestra que el nivel de capital social es de un nivel más desfavorable. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de capital social en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel más favorable, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos confirmar que para los docentes el capital social que hay en la universidad es aceptable e impacta en la satisfacción que laboral.

b. Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 17

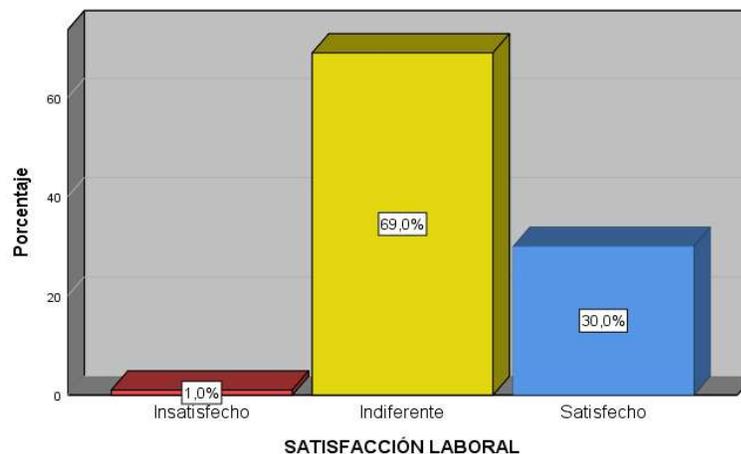
Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	1	1,0
	Indiferente	69	69,0
	Satisfecho	30	30,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de satisfacción laboral.

Figura 10

Nivel de satisfacción laboral



Nota: La figura representa el nivel de satisfacción laboral.

Interpretación

Se observó que el 1% de los encuestados indica que se sienten insatisfechos, por otro lado, el 69% de los datos indica que el nivel de satisfacción laboral es indiferente, sin embargo, el 30% de los encuestados nos muestra que se sienten satisfechos. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima se encuentra indiferentes, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos aclarar que para la mayoría de los docentes la satisfacción que sienten ellos cuando desarrollan sus actividades es aceptables, pero que puede mejorarse.

Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión

Tabla 18

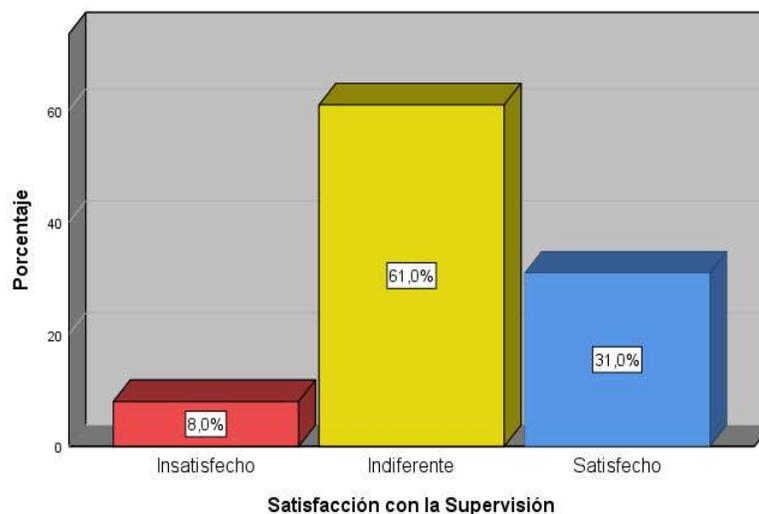
Nivel de satisfacción con la supervisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	8	8,0
	Indiferente	61	61,0
	Satisfecho	31	31,0
	Total	100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de satisfacción con la supervisión.

Figura 11

Nivel de satisfacción con la supervisión



Nota: La figura representa el nivel de satisfacción con la supervisión.

Interpretación

Se observó que el 8% de los datos indica que se encuentran insatisfechos, por otro lado, el 62% de los datos indica que el nivel de satisfacción con la supervisión es indiferente, sin embargo, el 31%, de los datos nos muestra que se encuentran satisfechos. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de satisfacción con la supervisión en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel indiferente, según los datos calculados. En base a los resultados antes mencionados se llega a concluir que los docentes sienten que la supervisión que reciben por parte de la institución es aceptable pero no satisface las necesidades que poseen los docentes.

Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo

Tabla 19

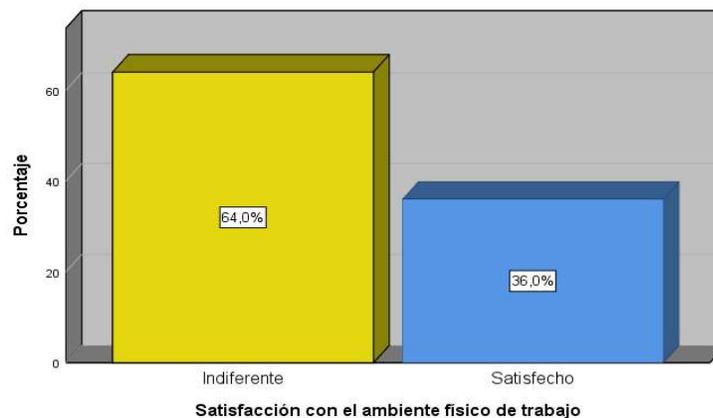
Nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	64	64,0
	Satisfecho	36	36,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

Figura 12

Nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo



Nota: La figura representa el nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

Interpretación

Se observó que el 64% de los datos indica que el nivel de satisfacción con el ambiente físico de trabajo se encuentra indiferente, por otro lado, el 36% de los datos indica que se encuentran satisfechos. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de Satisfacción con el ambiente físico de trabajo en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel indiferente, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos aclarar que, en su mayoría, los docentes consideran indiferente el ambiente físico que tienen cuando desarrollar sus

actividades en la universidad, ya que no tiene una preocupación por este aspecto.

Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas

Tabla 20

Nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	2	2,0
	Indiferente	56	56,0
	Satisfecho	42	42,0
	Total	100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas.

Figura 13

Nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas



Nota: La figura representa el nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas.

Interpretación

Se observó que el 2% de los datos indica que se encuentran insatisfechos, por otro lado, el 56% de los datos indica que el nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas es indiferente, sin embargo, el 42%, de los datos nos muestra que se encuentran satisfechos. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de Satisfacción con las prestaciones recibidas en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel indiferente, según los datos

calculados. En base a lo antes mencionado podemos aclarar que las prestaciones que reciben los docentes no son buenas y no reflejan el esfuerzo que desarrollan en sus actividades laborales.

Dimensión 4: Satisfacción intrínseca del trabajo

Tabla 21

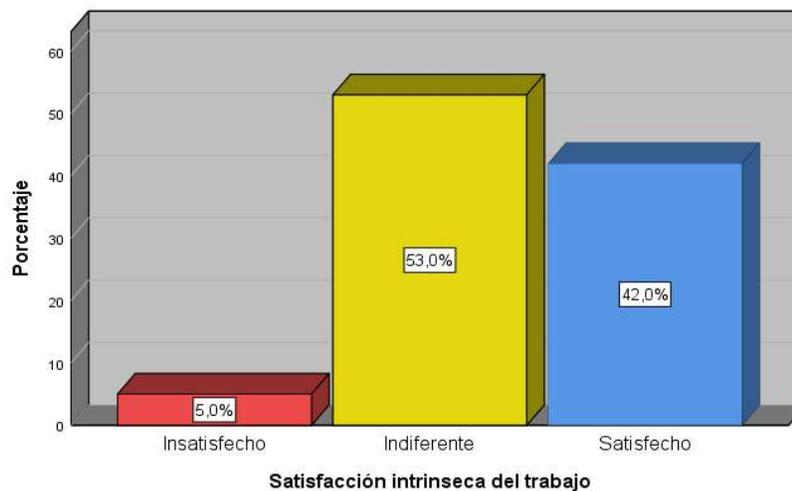
Nivel de satisfacción intrínseca del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	5	5,0
	Indiferente	53	53,0
	Satisfecho	42	42,0
	Total	100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de satisfacción intrínseca del trabajo.

Figura 14

Nivel de satisfacción intrínseca del trabajo



Nota: La figura representa el nivel de satisfacción intrínseca del trabajo.

Interpretación

Se observó que el 5% de los datos indica que se encuentran insatisfechos, por otro lado, el 53% de los datos indica que el nivel de satisfacción intrínseca del trabajo es indiferente, sin embargo, el 42%, de los datos nos muestra que se encuentran satisfechos.

Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de satisfacción intrínseca del trabajo en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel indiferente, según los datos calculados. En base a lo antes mencionado podemos inferir que en su mayoría los docentes consideran que la satisfacción intrínseca es indiferente para que afecte a la satisfacción que se aprecia en su trabajo diario.

Dimensión 5: Satisfacción de la participación

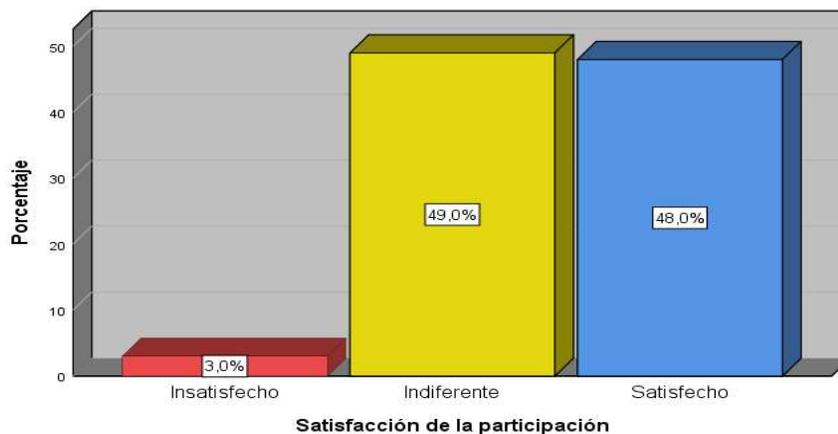
Tabla 22

Nivel de satisfacción de la participación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfecho	3	3,0
	Indiferente	49	49,0
	Satisfecho	48	48,0
Total		100	100,0

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de nivel de satisfacción de la participación. **Figura 15**

Nivel de satisfacción de la participación



Nota: La figura representa el nivel de satisfacción de la participación. Elaboración propia, 2022.

Interpretación

Se observó que el 3% de los datos indica que se encuentran insatisfechos, por otro lado, el 49% de los datos indica que el nivel de satisfacción de la participación es Indiferente, sin embargo, el 48%, de los datos nos muestra que se encuentran satisfechos. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de Satisfacción de la participación en los docentes de una universidad pública de Lima es de un nivel indiferente, según los datos calculados. En base a los resultados antes mencionado podemos comprobar que la participación por parte de los docentes es aceptable y se ve reflejado en la satisfacción laboral de los docentes.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Se realizó la prueba de hipótesis de la distribución normal de todas las variables y dimensiones. Ante ello:

Ho: Los datos no tienen una distribución normal

Hi: Los datos tienen una distribución normal

Se realizó el análisis con SPSS, utilizando la prueba de Kolmogorov, debido a que se tienen muestras mayores a 50.

Tabla 23

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosocial	,535	100	,000
Satisfacción laboral	,353	100	,000

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de la prueba de normalidad de variables.

De acuerdo con los resultados obtenidos, las variables y dimensiones tienen un p-valor de 0.00 menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis

alterna, por lo tanto, todas las variables no tienen una distribución normal y se utilizará la prueba no paramétrica en este caso la prueba de correlación de rho Spearman, esto significa que las dimensiones de las variables van a ser analizadas con la relación de Rho Spearman para un mejor entendimiento.

Tabla 24

Prueba de normalidad de las dimensiones

	Kolmogorov		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias psicológicas	,365	100	,000
Conflicto trabajo-familia	,264	100	,000
Control sobre el trabajo	,293	100	,000
Apoyo social	,434	100	,000
Compensaciones del trabajo	,400	100	,000
Capital social	,286	100	,000

Nota: La tabla expone los datos de la interpretación de la prueba de normalidad de las dimensiones.

De acuerdo con los resultados obtenidos, tenemos que la variable y dimensiones tienen un p-valor de 0.00 menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo tanto, todas las dimensiones no tienen una distribución normal y se utilizará la prueba no paramétrica en este caso la prueba de correlación de Spearman, esto quiere decir que las dimensiones de la variables van a ser analizadas con la relación Rho Spearman para un mejor entendimiento.

Hipótesis General

Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022.

Hi: Si existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 25

Correlación de Rho de Spearman entre variables

Factores de riesgo psicosocial y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,412	,000	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre factor de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

Interpretación

Se observó que la significancia obtenida es de 0.000 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación moderada negativa con un valor de - 0.412, esto significa que la relación entre las variables no es positiva, ya que a menor riesgo psicosocial mayor satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hi: Si existe relación entre exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 26

Correlación de Rho de Spearman entre la exigencia psicológicas y la satisfacción laboral

Exigencias psicológicas y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,242	,015	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre la exigencia psicológicas y la satisfacción laboral.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, observamos que la significancia obtenida es de 0.015 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre las exigencias psicológicas y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación baja

negativa con un valor de -0.242, esto significa que la relación no es positiva, ya que a menor exigencia psicológicas la satisfacción laboral es mayor.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hi: Si existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 27

Correlación de Rho de Spearman entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral

Conflicto trabajo-familia y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	-,333	,001	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral.

Interpretación

Se observó que los resultados obtenidos, observamos que la significancia obtenida es de 0.001 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación baja negativa con un valor de -0.333, esto quiere decir que la relación no es positiva, ya que a menor conflicto trabajo-familia la satisfacción laboral es mejor.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hi: Si existe relación entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 28

Correlación de Rho de Spearman entre el control sobre el trabajo y la satisfacción laboral

Control sobre el trabajo y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	,555	,000	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre el control sobre el trabajo y la satisfacción laboral.

Interpretación

Se observó que los resultados obtenidos, observamos que la significancia obtenida es de 0.000 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre el control sobre el trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación moderada positiva con un valor de 0.555, esto quiere decir que a mayor control sobre el trabajo la satisfacción laboral es mejor.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre apoyo social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre apoyo social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hi: Si existe relación entre apoyo social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 29

Correlación de Rho de Spearman entre el apoyo social y la satisfacción laboral

Apoyo social y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	,525	,000	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre el apoyo social y la satisfacción laboral.

Interpretación

Se observó que los resultados obtenidos, observamos que la significancia obtenida es de 0.000 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre el apoyo social y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación positiva moderada con un valor de ,525, esto quiere decir que a mayor apoyo social la satisfacción laboral mejora.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hi: Si existe relación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 30

Correlación de Rho de Spearman entre la compensación del trabajo y la satisfacción laboral

Compensación del trabajo y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	,595	,002	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre la compensación del trabajo y la satisfacción laboral.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, observamos que la significancia obtenida es de 0.000 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre las compensaciones del trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación positiva moderada con un valor de 0,595, esto quiere decir que la a mayor compensación del trabajo mayor satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 6

Existe relación entre capital social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación entre capital social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Hi: Si existe relación entre capital social y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.

Nivel de significancia

0,05

Para la interpretación

Si Sig. < 0,05 y se rechaza la Ho.

Tabla 31

Correlación de Rho de Spearman entre el capital social y la satisfacción laboral

Capital social y Satisfacción laboral	Valor	Sig.	N° de casos válidos
Rho de Spearman	,535	,000	100

Nota: La tabla expone los datos de SPSS de la correlación de Spearman entre el capital social y la satisfacción laboral.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, observamos que la significancia obtenida es de 0.000 y que es un valor menor a 0.05; por lo tanto, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación entre el capital social y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95%. Además, se presenta una correlación moderada positiva con un valor de 0,535, esto quiere decir que la relación es positiva, ya que a mayor capital social la satisfacción laboral es mayor.

4.1.3. Discusión de resultados

Para la hipótesis general, existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios de una universidad nacional de Lima, 2022, se confirma que la significancia obtenida es de 0.000 y existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación moderada negativa con un valor de - 0.412. Los resultados indican que el 96% de los datos indica que el riesgo psicosocial es intermedio y el 30% de los encuestados nos muestra que se sienten satisfechos con respecto a la satisfacción laboral. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Trinidad y Escobar (2022), ya que en su estudio mencionan que hay relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, lo que puede interpretarse como una reducción en cuanto a la satisfacción en el trabajo de los docentes a medida que aumentaba el riesgo psicosocial. Esto debido a que el riesgo psicosocial es todo facto que afectan la salud y se originan en el provocando reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivos y trastornos del comportamiento (Lima et al., 2021), as su vez, la satisfacción laboral es vista como una actitud puede sufrir cambios por factores personales del individuo o influencias ambientales (Lacayo, 2017).

Para la primera hipótesis específica, existe relación entre exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes universitarios, se confirma que la significancia obtenida es de 0.015 y existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación baja negativa con un valor de -0.242. Los resultados indican que el 20% de encuestados indican que el nivel de exigencias psicológicas es más favorable y el 69% de los datos indica que tienen exigencias psicológicas intermedias. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Gutiérrez y Llajaruna (2018), ya que en su estudio

indican que se halló una correlación moderada con un valor de 0.620 indicando un trabajo y desempeño positivo del personal encuestado en su estudio. Esto debido a que las exigencias psicológicas son una demanda que proviene de la cantidad de trabajos que tiene la persona (Moncada et al., 2021).

Para la segunda hipótesis específica, existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes universitarios, se confirma que la significancia obtenida es de 0.001 y existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación baja negativa con un valor de -0.333. Los resultados indican que el 36% de encuestados indican que el nivel de conflicto trabajo-familia es más favorable y el 47% es de un nivel intermedio. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Trinidad (2019), en donde su investigación obtuvo como resultado una correlación negativa con un valor de -0.785. Esto debido a que el control del conflicto se entiende como la demanda y el total de horas trabajadas, así como los conflictos de tiempo, situación que puede afectar negativamente en la salud y el bienestar (Moncada et al., 2015).

Para la tercera hipótesis específica, existe relación entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios, se confirma que la significancia obtenida es de 0.000 y existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación moderada positiva con un valor de 0.555. Los resultados muestran que el 48% de los encuestados indican que el nivel de control sobre el trabajo es más favorable y el 51% es de un nivel intermedio. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Pérez et al. (2019), en donde su estudio se encontró que las variables que analizaron se relacionan directa y positivamente con un valor de 0,653. Esto debido a que el control

sobre el trabajo se puede expresar como una base objetiva para el trabajo y el aprendizaje activo, para lo cual también es importante el sentido del trabajo (Moncada et al., 2015).

Para la cuarta hipótesis específica, existe relación entre apoyo social y satisfacción laboral en docentes universitarios, se confirma que la significancia obtenida es de 0.000 y existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación moderada positiva con un valor de 0,525. Los resultados señalan que para el 10% de los encuestados, el apoyo social es favorable para la satisfacción laboral, no obstante ello, aún hay un 82% de los encuestados indican que el nivel es intermedio, es decir que puede ser favorable como no. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Michuy (2018), ya que en su estudio señala que el 48% de encuestados indican que hay un alto nivel de Riesgo psicosocial y a pesar de ello, el apoyo social se presenta solo en un 26%. Esto debido a que el apoyo social es visto como el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que los sentimientos grupales representan su componente emocional (Moncada, et al., 2015).

Para la quinta hipótesis específica, existe relación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios, se confirma que la significancia obtenida es de 0.000 y que existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación positiva moderada con un valor de 0,595. Los resultados señalan que el 33% de los encuestados indican que el nivel de compensaciones del trabajo es favorable en tanto que para el 66% este es intermedio, lo que significa que puede ser beneficioso o no para la satisfacción laboral. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Vásquez (2021), ya que en su investigación se muestra que hay una relación entre sus variables con un valor de 0.780 y que el riesgo psicosocial con respecto a las compensaciones de trabajo

sigue siendo preocupante en docentes. Esto debido a que la compensación es vista como el equilibrio entre el esfuerzo que pones en tu trabajo y la recompensa que obtienes a cambio es el eje central del "modelo de recompensa de esfuerzo (Moncada, et al. 2015).

Para la sexta hipótesis específica, existe relación entre capital social y satisfacción laboral en docentes universitarios, se confirma que la significancia obtenida es de 0.000 y existe relación con una confiabilidad del 95%, además, se presenta una correlación moderada positiva con un valor de 0,535. Los resultados señalan que el 57% de los encuestados indican que el nivel de capital social es más favorable y el 28% de los encuestados indican que el nivel de capital social es intermedio. Lo antes mencionado guarda relación con lo explicado por Tacca y Tacca (2019), ya que en su estudio se confirma que hay relación entre sus variables con una significancia de 0.05 y que los profesores contratados generan niveles de estrés superiores siendo los síntomas más resaltantes el cansancio, cefaleas, limitada concentración y poco apetito. Esto debido a que la capital social es expresada como un conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros resolver todas las tareas importantes (Moncada et al., 2015).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

De acuerdo al objetivo general se pudo determinar la correlación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022, al obtener un valor de significancia de $0,000 < 0,05$; además de un coeficiente de Spearman de -0.412 , lo que indica una correlación negativa moderada entre las variables, tienen una correlación inversamente proporcional relacionado con la Satisfacción laboral, que quiere decir a mayor presencia de factores psicosociales menor es la satisfacción laboral.

Segunda

De acuerdo al objetivo específico 1, se pudo determinar la relación entre la dimensión de exigencias psicológicas y la satisfacción laboral encontramos que, si existe correlación estadísticamente significativa en los docentes en una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95% y un valor de -0.242 . A mayor exigencias psicológicas, menor satisfacción laboral.

Tercera

De acuerdo al objetivo 2, se pudo determinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral en los docentes en una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95% y un valor de -0.333 . Se puede evidenciar que para los docentes hay un conflicto al momento de organización en su día a día para poder cumplir con sus obligaciones en el trabajo y estar pendiente de lo que sucede en el hogar.

Cuarta

De acuerdo al objetivo 3, se pudo determinar la relación entre el control sobre el trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95% y un valor de 0,555. El control sobre el trabajo y la satisfacción laboral para los encuestados es aceptable, se ve reflejada en la satisfacción que sienten los docentes en su jornada.

Quinta

De acuerdo al objetivo 4, se pudo determinar la relación entre el apoyo social y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95% y un valor de 0,525. El apoyo social y liderazgo para los encuestados es aceptable, ya que se ve reflejada en la satisfacción que sienten los docentes al desarrollar su jornada laboral.

Sexta

De acuerdo al objetivo 5, se pudo determinar la relación entre las compensaciones del trabajo y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95% y un valor de 0,595. Se puede encontrar que a mayor compensación mayor será la satisfacción laboral.

Séptima

De acuerdo al objetivo 6, se pudo determinar la relación entre el capital social y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública de Lima, con una confiabilidad del 95% y con un valor de 0.535. Se puede encontrar que el capital social que hay en la universidad es muy aceptable, pero puede llegar a mejorarse.

5.2. Recomendaciones

Primera

El director de escuela de la facultad universidades debe establecer un Servicio de Seguridad y Salud conformado por 1 trabajador especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien debe delegar la parte de elaboración y él la parte de revisión y aprobación del plan de prevención de factores de riesgo psicosocial con dos finalidades identificación temprana de un riesgo y cumplimiento con la normativa nacional vigente acorde a lo que nos indica la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Segunda

Implementación de los cuestionarios descritos en esta investigación por parte de la facultad, como primer paso para la identificación de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, se debe realizar en la institución con una frecuencia bianual para tener un diagnostico general de los docentes. Con respecto a la satisfacción laboral se podría incorporar estas dimensiones en la encuesta de clima laboral.

Tercera

Elaboración procedimientos por parte de la facultad para la identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales, en dicho procedimiento se debe designar los roles y responsabilidades de los docentes, así como los encargados que gestionaran este documento y de realizar el monitoreo de factores de riesgo psicosociales.

Cuarta

Capacitación y talleres por parte de la institución a docentes acerca de la implementación de programas orientados a desarrollar actividades como taller de control

de tiempos, taller de prevención del estrés, talleres de meditación, Al proporcionar estas actividades de formación, los docentes pueden sentir que están mejorando en su trabajo y adquiriendo nuevas habilidades, lo que puede aumentar su compromiso y satisfacción con la empresa.

Quinta

Reconocimiento del esfuerzo del docente por parte de la institución. Esto proporcionará la compensación psicológica necesaria a cambio del trabajo realizado.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. y Molina, C. (2020). *Estrés laboral en los docentes de pregrado y postgrado de una institución educativa de lima con rango universitario, durante el período 2019-II*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio digital UTP.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3517/Joel%20Aguirre_Carlos%20Molina_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J.; Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arispe, C. (2020). *La investigación científica*. [Archivo PDF].
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Astudillo, W. et al. (2022). Análisis de la relación entre los factores de riesgo laboral con el desempeño profesional de los docentes del Instituto Superior Tecnológicos Tsáchilas. *Ciencia Latina*. 6(2), 1-13. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2231
- Baroudi, S.; Tamin, R. y Hojeij, Z. (2020). A Quantitative Investigación of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*. 21(1), 1-20. <http://dx.doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- Camacho, A. y Rocío, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos*. 20(40), 159-172.
<https://doi.org/10.18359/prole.3047>

- Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Católica de Pereira].
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Candonga, J. y Samaniego, P. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*.8(28), 47-58.
<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2147>
- Canto, A. y Vidorreta, I. (2017). *Los riesgos psicosociales en el tercer sector de Acción Social en Euskadi*. (ed. digital). 3sbizkaia. <https://1library.co/document/zxxp23wz-los-riesgos-psicosociales-en-el-tercer-sector-de-accion-social-en-euskadi.html>
- Carrión, M.; Preciado, M. y López, F. (2022). Impacto Psicosocial de la Pandemia COVID-19 en el Desgaste Psíquico de Trabajadores Mexicanos. *Investigacion*. (17), 19–38.
<https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.17.2>
- Castillo, G. y Paraguay, E. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales en ciencias de la comunicación de Huancayo en el año 2017*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio digital UNCP.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5640/MOTIVACI%C3%93N%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LOS%20PROFESIONALES%20EN%20CIENCIAS%20DE%20LA%20COMUNICACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chalco, L. y Robles, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*. 3(3), 123-126.
<https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiang, M.; et al. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*. 19(1), 5-16. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Clavijo, G.; Gonzales, R. y Murillo, A. (2020). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en profesores del gimnasio imperial “Ignacia Camacho de Ciphuentes”*. [Tesis de titulación profesional, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio digital UNIMINUTO.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10984/1/TM.GS_ClavijoGilma-GonzalezRusben-MurilloAstrid_2020.pdf
- Constanza, M. et al. (2021). Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). *Revista de Psicología*. 20(2), 2-17. <http://orcid.org/0000-0003-0681-5094>
- CoPsoQpsqcat (2014). *Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo*. [Archivo PDF]. https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/psq_cat_21/imatges/questionari_de_la_versio_mitjana.pdf
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. 13(1), 214-226.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Demerouti, E. et al. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 499-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Escudero, V. (2021). Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana. *PUCP*. <https://doi.org/10.18800/redepel2021.013>
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Bolívar]. Repositorio digital URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho-Oncology*. 19(9), 901-908. <https://doi.org/10.1002/pon.1836>
- Fuentes, S. (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). [Tesis de titulación profesional, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Garzón, M. et al. (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Revista de Saúde Pública*. 51. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2017051006864>
- García, M. (2017). *Proceso de Riesgos Psicosociales en Mujeres que Trabajan con Tecnologías de la Información y la Comunicación en el Ámbito Docente: un Estudio Mixto*. [Tesis de grado, Universidad Miguel Hernández]. Archivo digital. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4941/1/TD%20Garc%C3%ADa%20Gonz%C3%A1lez%2C%20Maria%20Luz%20Arantzazu.pdf>

- García, M.; Luceño, L. y García, J. (2022). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*. 28(1), 16-29. <https://doi.org/10.5093/anyes2022a2>
- González, J. et al. (2020). Estrategia de intervención participativa para reducir riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. *Revista de Salud Pública*. 24(3), 61-73. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v24.n3.28109>
- Gómez, V.; Perilla, L. y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*. 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3>
- Guayasamín, K. y Ramos, Y. (2020). Determinación de las competencias y su forma de evaluación en docentes de Instituciones Fiscales del Nivel Medio en Manabí. *Polo del Conocimiento*. 5(7), 406-421. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i7.1526>
- Gutiérrez, E. y Llajaruna, M. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud de Vilcashuamán – Ayacucho*. 2018. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30138/gutierrez_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, M. (2019). *Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito*. [Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio digital UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6567/1/T2814-MDTH-Herrera-Estudio.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ªed.).
Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas
cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial

Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York:
Wiley.

Holguín, Y. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del
Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*.
20(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). *Modelo de demandas y
recursos laborales: Marco teórico*. [Archivo PDF].
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>

Lacayo, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal
administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros
diversos en Guatemala*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio
digital URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>

Lima, M.; Noroña, D. y Morillo, J. (2021). Análisis de factores de riesgos psicosociales a
través del ISTAS 21 en una industria farmacéutica. *Horizonte de Enfermería*. (11), 9-
20. <https://doi.org/10.32645/13906984.1080>

- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Ed.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempo de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. 10(2), 301-321.
[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. Arkana/Penguin Books.
- Maslow, A. (1991). *El Hombre Autorrealizado: Hacia una Psicología del Ser* (9.^a ed.). Kairós.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: A Free Press Paperback.
- Medina, K.; Romero, S. y Zuluaga, N. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y su posible relación con los niveles de satisfacción general en docentes del programa de psicología*. [Tesis de titulación profesional, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. Repositorio digital UNICATOLICA.
https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2213/FACTORES_RIESGO_PSICOSOCIALES_POSIBLE_RELACION_NIVELES_SATISFACCION_GENERAL_DOCENTES_PROGRAMA_PSIKOLOGIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meliá, J. et al. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*. 12(1/2), 25-39.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Meneghel, I. (2010). La resiliencia en el desarrollo de la organización saludable. *Universat Jaume*. [Archivo PDF].

https://www.researchgate.net/publication/262033860_La_resiliencia_en_el_desarrollo_de_la_organizacion_saludable

MTPE (2013). *Resolución Ministerial N° 050-2013-TR*. [Archivo PDF].

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-15_050-2013-TR_2843.pdf

Monroy, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*. 7(3), 248-272. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>

Michuy, E. (2018). *Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una Institución educativa del distrito de Iquitos, 2017*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Científica del Perú]. Repositorio digital UCP.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/512/MICHUY-1-Trabajo-Prevalencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2021). *El estrés laboral*. [Archivo PDF].

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7757>

Molinero, E. et al. (2015). *Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2)*. [Archivo PDF].

https://treball.gencat.cat/web/.content/09_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxiu/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf

Moncada, S.; Llorens, C. y Andrés, R. *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. [Archivo PDF].

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Moncada et al. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista española salud Pública*. 95(28), 1-16.

https://redib.org/Record/oai_articulo3235852-la-tercera-versi%C3%B3n-de-copsoq-istas21-un-instrumento-internacional-actualizado-para-la-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo

Naves, E. y Pais, J. (2019). O modelo de coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*. 11(2), 55-66.

<http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>

Ortiz, C. (2021). *Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima Metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28480/Ortiz%20Saenz%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*. 35(1), 156-184.

<https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>

Peña, L. (2021). *Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID – 19*. [Tesis de grado, Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. Repositorio digital ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1573/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perez, J.; Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revistas Espacios*. 40(19), 13.

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>

Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).

<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

Pujol, L. (2017). *Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en docentes de una Universidad Pública Argentina: explorando el rol del Work Engagement*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Mar del Plata]. Repositorio digital UNMDP.

<http://nulan.mdp.edu.ar/2867/1/pujol-2017.pdf>

Quiranza, J. (2020). *Estrés laboral durante la covid-19: a propósito de una revisión sistemática*. [Revisión sistemática, Universidad Internacional SEK].

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4182/1/Quiranza%20Montalvo%20Juan%20Carlos.pdf>

Ramírez, V. y Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria Koinonía*. 4(8), 166- 189.

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed). PEARSON.

- Sánchez, G. y García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia et Technica*. 22(2), 161-166.
<https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1ª ed.) Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, M.; De Lourdes, M. y García, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*. 22(2).
<http://dx.doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Scomazzon, A.; Dalbosco, D. y Ruschel, D. (1998). The concept of coping: a theoretical review. *Estud. psicol.* 3(2). <https://doi.org/10.1590/S1413-294X1998000200006>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1(1), 27–41.
- Suniaga, A. (2018). La docencia universitaria: horizontes epistémicos para la reflexión en la práctica. *Horizontes epistémicos en la docencia universitaria: De las fracturas a las posibilidades*. 1, 12-46.
https://www.researchgate.net/publication/327671120_LA_DOCENCIA_UNIVERSITARIA_HORIZONTES_EPISTEMICOS_PARA_LA_REFLEXION_EN_LA_PRACTICA
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*. 7(3), 323- 353.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

- Trinidad, J. y Escobar, C. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Rev Hered Rehab.* 2, 30-37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Trinidad, J. (2019). *Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2355/C_T030_4082074_3_M%20Trinidad%20L%C3%B3pez%20Jes%C3%BA%20Mart%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, F. et al. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento.* 5(9), 707-721. https://redib.org/Record/oai_articulo2841852-acercamientos-conceptuales-a-los-modelos-de-riesgos-psicosociales-para-la-salud-de-karasek-y-siegrist-en-trabajadores-de-ecuador
- Vásquez, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la i.e. sagrado corazón de Jesús de Cusco, 2021*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio digital UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1157/3/Margareth%20Alexandra%20V%C3%a1squez%20Contreras.pdf>
- Vroom, V. (1964), *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, New York, NY. *Industrial Social Psychology.* 91-106.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS D UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Objetivo general ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios?</p> <p>Objetivos específicos ¿Cuál es el nivel de relación de las exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes universitarios? ¿Cuál es el nivel de relación de conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes universitarios? ¿Cuál es el nivel de relación de control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios? ¿Cuál es el nivel de relación de apoyo social y satisfacción laboral en docentes universitarios? ¿Cuál es el nivel de relación de las compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios</p> <p>Objetivo específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el nivel de relación de las exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes universitarios. ▪ Determinar el nivel de relación de conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes universitarios. ▪ Determinar el nivel de control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios. ▪ Determinar el nivel de apoyo social y satisfacción laboral en docentes universitarios. ▪ Determinar el nivel de relación de las compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios. 	<p>Hipótesis general Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios</p> <p>Hipótesis específica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Existe relación entre exigencias psicológicas y satisfacción laboral en docentes universitarios”. ▪ “Existe relación entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en docentes universitarios”. ▪ “Existe relación entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios”. ▪ “Existe relación entre apoyo social y satisfacción laboral en docentes universitarios”. ▪ “Existe relación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral en docentes universitarios”. 	<p>Variable 1: Factor de riesgo psicosocial Exigencias psicológicas en el trabajo Conflicto trabajo-familia Control sobre el trabajo Apoyo social y calidad de liderazgo Compensaciones del trabajo Capital Social</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico de trabajo Satisfacción con las prestaciones recibidas Satisfacción intrínseca del trabajo</p>

s el nivel de relación de social y satisfacción laboral en docentes universitarios?	▪ Determinar el nivel de relación de capital social y satisfacción laboral en docentes universitarios.	▪ “Existe relación entre capital social y satisfacción laboral en docentes universitarios”.	Satisfacción de la participación Satisfacción laboral
---	--	---	--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

EN EL TRABAJO

La respuesta del cuestionario es INDIVIDUAL, ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA, contribuye a realizar la evaluación de riesgos psicosociales en su lugar de trabajo e implementar medidas preventivas. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Responda las preguntas sin debatir con nadie y señale con una “X” la respuesta que considere, acorde a la siguiente escala:

Nº	Pregunta	Siempre (4)	Muchas veces (3)	A veces (2)	Solo alguna vez (1)	Nunca (0)
Dimensión 1: Exigencias psicológicas						
1	¿Con qué frecuencia le resulta imposible acabar sus tareas laborales?					
2	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
3	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
4	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					
5	¿En el trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otras personas?					
6	¿Su trabajo, es desgastador emocionalmente?					
Dimensión 2: Conflicto trabajo - familia						
7	¿Siente que su trabajo consume tanta energía que perjudica su vida personal o familiar?					
8	¿Siente que su trabajo le ocupa tanto tiempo que perjudica a su vida personal o familiar?					
Dimensión 3: Control sobre el trabajo						
9	¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?					
10	¿Tiene influencia sobre como realiza su trabajo?					
11	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
12	¿Su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
13	¿Tienen sentido sus tareas?					
14	¿Las tareas que hace le parecen importantes?					
Dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo						
15	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo, en caso de necesitarlo?					

- 16 como hace su trabajo?
- 17 ¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato, en caso de necesitarlo?
- 18 ¿Con qué frecuencia su jefe inmediato habla con usted sobre como hace su trabajo?
- 19 ¿En qué medida se puede afirmar que su jefe inmediato planifica bien el trabajo?
- 20 ¿En qué medida se puede afirmar que su jefe inmediato resuelve bien los conflictos?
- 21 ¿Tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?
- 22 En su trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?
- 23 ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios o proyectos de futuro?
- 24 ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?
- 25 ¿Su trabajo tiene objetivos claros?
- 26 ¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?
- 27 ¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?
- 28 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?
-

Dimensión 5: Compensaciones del trabajo

- 29 ¿Su trabajo es valorado por la dirección?
- 30 En su trabajo ¿recibe un trato justo?
- 31 ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?
- 32 ¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?
- 33 ¿Está preocupado por si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?
- 34 ¿Está preocupado por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?
-

Dimensión 6: Capital social

- 35 ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?
- 36 ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?
- 37 ¿Confía la dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?
- 38 Los trabajadores ¿se pueden fiar de la información procedente de la dirección?
-

Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere

expresa mejor su punto de vista.

N°	Pregunta	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión							
1	Las relaciones personales con sus superiores						
2	La supervisión que ejerce sobre usted						
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado						
4	La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene						
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución						
6	El apoyo que recibe de sus superiores						
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo							
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo						
8	El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo						
9	La iluminación de su lugar de trabajo						
10	La ventilación de su lugar de trabajo						
11	La temperatura de su lugar de trabajo						
Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas							
12	El salario que usted recibe						
13	Las oportunidades de formación						
14	Las oportunidades de promoción que tiene						
15	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales						
16	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.						
Dimensión 4: Satisfacción intrínseca del trabajo							
17	Las satisfacciones que le produce						

su trabajo de realizarlas cosas en que usted destaca.

19 Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacerlas cosas que le gusta.

20 Los objetivos y metas que debe alcanzar.

Dimensión 5: Satisfacción con la participación

21 La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

22 Su participación en las decisiones de su área o departamento o sección

23 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.

.....
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia.

Los instrumentos que adjunto son el cuestionario de Copenhague CoPsoQ-ISTAS 21 (versión 3), para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Jossy Quispe Rivera

Variable 1: Factor de Riesgo psicosocial

Definición conceptual: Son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Salvador et al.2021).

Definición operacional: Son puntuaciones de tipo ordinal que se obtienen las respuestas en las dimensiones exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y capital social.

Se determinará por un cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, de acuerdo a 38 preguntas, con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Solo alguna vez”, “A veces”, “Muchas veces” y “Siempre”.

Dimensiones de las Variables:

Dimensión 1: Exigencias psicológicas del trabajo

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional (Salvador et al.2021).

Dimensión 2: Conflicto Trabajo – Familia

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios (Salvador et al.2021).

Dimensión 3: Control sobre el trabajo

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel

que también es importante el sentido del trabajo (Salvador et al.2021).

Dimensión 4: Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones.

Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que necesitamos poder prever (Salvador et al.2021).

Dimensión 5: Compensaciones del Trabajo

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo –recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud (Salvador et al.2021).

Dimensión 6: Capital Social

Desde los trabajos iniciales de Bourdieu, el concepto de capital social se ha aplicado a las organizaciones y se ha conceptualizado como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre toda la tarea clave de ésta. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa (Salvador et al.2021).

Sería pues un recurso que una red o un grupo construyen juntos y que beneficia a sus miembros, basado en el establecimiento de relaciones mutuamente vinculantes y que ha mostrado relación con la salud (Salvador et al.2021).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo.

Definición operacional: Estos son los puntajes ordinales obtenidos de la suma de respuestas en las dimensiones supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y participación.

23 preguntas, con alternativas múltiples tipo Likert “Muy insatisfecho”, “Bastante insatisfecho”, “Algo insatisfecho”, “Indiferente”, “Algo satisfecho”, “Bastante satisfecho” y “Muy satisfecho”.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión

Comprende Satisfacción en las relaciones con los superiores, con la supervisión ejercida y de la que se es objeto, juicio de los superiores, igualdad y justicia de trato, apoyo de los supervisores, participación en la elaboración de objetivos y metas, grado en que la empresa cumple las disposiciones legales, abuso de autoridad, libertad sindical, etc.

Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo

Se refiere a la satisfacción con los medios y recursos que la institución ofrece: salubridad, espacio disponible, iluminación, ventilación, toxicidad, peligrosidad, ruido, temperatura, postura en que se trabaja, servicios higiénicos y sanitarios, taquillas y vestuarios, servicios de agua.

Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas

Hace referencia a satisfacción con las comisiones y pluses recibidos, remuneración, dietas, destajos, horas extras, oportunidades de formación, asistencia médica, servicios de bar, comedor, etc.

Dimensión 4: Satisfacción intrínseca del trabajo

Relativo a la satisfacción con el tipo de trabajo, tareas y actividades, posibilidades de creatividad, oportunidades de realizar aquello en lo que uno destaca, satisfacción que ofrece el trabajo mismo, etc.

Dimensión 5: Satisfacción de la participación en la toma de decisiones

Se refiere al grado de satisfacción con la participación en equipo, a la percepción de que las ideas sean valoradas dentro de un área de trabajo.

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Dimensiones	Pertinencia	Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
¿Con qué frecuencia le resulta imposible acabar sus tareas laborales?						
¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?						
¿Tiene que trabajar muy rápido?						
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?						
¿En el trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otras personas?						
¿Su trabajo, es desgastador emocionalmente?						
DIMENSIÓN 2: CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA						
¿Siente que su trabajo consume tanta energía que perjudica su vida personal o familiar?	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Siente que su trabajo le ocupa tanto tiempo que perjudica a su vida personal o familiar?						
DIMENSIÓN 3: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Tiene influencia sobre como realiza su trabajo?						
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?						
¿Su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?						
¿Tienen sentido sus tareas?						
¿Las tareas que hace le parecen importantes?						
DIMENSIÓN 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO						
¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo, en caso de necesitarlo?	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Con qué frecuencia sus compañeros hablan con usted sobre como hace su trabajo?						
¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato, en caso de necesitarlo?						
¿Con qué frecuencia su jefe inmediato habla con usted sobre como hace su trabajo?						

¿En qué medida se puede afirmar que su jefe inmediato planifica bien el trabajo?

¿En qué medida se puede afirmar que su jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

¿Tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?

En su trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?

¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios o proyectos de futuro?

¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?

¿Su trabajo tiene objetivos claros?

¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?

¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?

¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

DIMENSIÓN 5: COMPENSACIONES DEL TRABAJO

SI NO SI NO SI NO

¿Su trabajo es valorado por la dirección?

En su trabajo ¿recibe un trato justo?

¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?

¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?

¿Está preocupado por si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?

¿Está preocupado por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?

DIMENSIÓN 6: CAPITAL SOCIAL

SI NO SI NO SI NO

¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?

¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?

¿Confía la dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?

Los trabajadores ¿se pueden fiar de la información procedente de la dirección?

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Su
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN							
Las relaciones personales con sus superiores							
La supervisión que ejerce sobre usted							
La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
La forma en que sus coordinadores evalúan las fron que tiene							
La igualdad y justicia de to que recibe de su institución							
DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO							
El apoyo que recibe de sus spics							
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
El entorno físico y de que que en su lugar de trabajo							
La iluminación de su lugar de trabajo							
La ventilación de su lugar de trabajo							
La temperatura de su lugar de trabajo							
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS							
El salario que usted recibe							
Las oportunidades de formación							
Las oportunidades de promoción que tiene							
El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales							
DIMENSIÓN 4: SATISFACCIÓN INTRINSECA DEL TRABAJO							
Las satisfacciones que le produce su trabajo							
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta							
Los objetivos y metas que debe alcanzar							
DIMENSIÓN 5: SATISFACCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN							
La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Condición de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Relacionados y nombres del juez validador: Mg. Raúl Díaz

Teléfono: 08257170

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Empresarial

29 de diciembre del 2022

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Raul Diaz
CIP. 175088

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Condición de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marcelino Héctor Rios Zarzoza
DNI: 06900125

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Empresarial

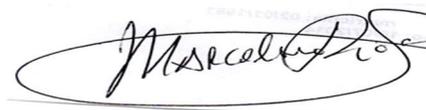
Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de diciembre del 2022



Mg. Marcelino Héctor Rios Zarzoza
DNI: 06900125

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Héctor Portillo Rios

DNI: 25548961

Especialidad del validador: Maestría en Administración

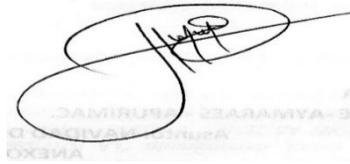
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de diciembre del 2022



Mg. Héctor Portillo Rios
CIP: 043772

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Condición de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Identificación y nombres del juez validador: **Mg. Jorge Enrique Ángeles Romero**
CIP: **08257170**

Especialidad del validador: **Maestría en Gestión Empresarial**

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de diciembre del 2022



Mg. Jorge Enrique Ángeles Romero
CIP: 230939

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Condición de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Relacionados y nombres del juez validador: Dr. Escobedo Apestegui, Franklin McDonald

CIP: 08257238

Especialidad del validador: INGENIERO ADMINISTRATIVO

28 de diciembre del 2022

Suficiencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Franklin McDonald Escobedo Apestegui
CIP: 043348

Riesgo psicosocial

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following content:

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	100	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	38

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | 13:02 11/04/2023

Satisfacción laboral

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following content:

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos3]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	100	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	23

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | 13:03 11/04/2023

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 24 de marzo de 2023

Investigador(a)
Jossy Cristina Quispe Rivera
Exp. N.º 0297-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y APROBÓ los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022” Versión 01 con fecha 06/02/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 06/02/2023

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Jossy Cristina Quispe Rivera y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El Informe de Avances se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda enmienda o adenda se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la Renovación de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Jossy Quispe Rivera

Título:

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA, 2022”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA, 2022”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, tesis para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria. El propósito de este estudio es determinar el nivel de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios de una universidad nacional de Lima, 2022. Su ejecución permitirá a la institución académica, poder tener un punto inicial para hacer un análisis interno de la presencia de los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, a partir de la identificación se verán beneficiados los docentes en el cual se aplicará este instrumento, donde se conocerá que factores afectan su salud en el entorno laboral y que docentes se sienten satisfechos con su trabajo y en la institución que laboran.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

La encuesta puede demorar unos 7 minutos en ambos cuestionarios. Los resultados de los docentes se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio es libre, existe la posibilidad de que algunas de las preguntas puedan generarle alguna incomodidad, sorpresa, para lo cual usted es libre de contestarlas o no.

Beneficios

Usted se beneficiará con la entrega de un folleto sobre factores de riesgo psicosocial, donde se muestra la definición y ejemplos de cada dimensión, así como las formas de prevenirlo en el trabajo.

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Jossy Quispe Rivera, al número de teléfono celular 980571716 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigadora

Nombres:

Nombres: Jossy Cristina Quispe Rivera

DNI:

DNI: 45537448

NOMBRE DEL TRABAJO

**8. TESIS WORD VERSION FINAL_JOSSY
QUISPE RIVERA.doc**

AUTOR

JOSSY QUISPE RIVERA

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS WORD VERSION FINAL JOSSY QUI
SPE**

AUTOR

JOSSY QUISPE

RECUENTO DE PALABRAS

26285 Words

RECUENTO DE CARACTERES

149009 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

135 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 10, 2023 8:09 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 10, 2023 8:11 PM GMT-5**● 6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)