



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Tesis**

Factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad  
pública de Piura, 2025

**Para optar el Grado Académico de**  
Maestro en Docencia Universitaria

**Presentado por:**

**Autora:** Requena Sullon, Stefany del Socorro


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-8512-7809>

**Asesora:** Dra. Ramos Vera, Rosario Pilar

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0712-524X>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

**FECHA: 08/11/2022**

Yo, Stefany del Socorro Requena Sullon Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025 " Asesorado por el docente: Ramos Vera, Rosario Pilar Con DNI 10233410 Con ORCID 0000-0002-0712-524 tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE)% con código oid:14912:500135496 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.

**En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:**

---

---

---

---

---

---

---

---



.....  
 Firma de autor 1  
 Stefany del Socorro Requena Sullon  
 DNI: 47313041



.....  
 Firma  
 Rosario Pilar Ramos Vera  
 DNI: 10233410

Lima, 17 de setiembre de 2025

## **Dedicatoria**

A Dios, por iluminar mi camino con sabiduría, fortaleza y esperanza, por darme fuerzas en los momentos difíciles y por acompañarme siempre guiando mis pasos en todo momento.

A mi familia, por su paciencia, comprensión y apoyo en cada etapa de este camino académico y a mí, por no rendirme, por levantarme en cada caída, por creer en mi capacidad dando siempre lo mejor. Este logro es el resultado del compromiso, y la perseverancia que me han acompañado hasta aquí.

## **Agradecimiento**

A mi familia, por ser mi pilar fundamental, por su amor, paciencia y apoyo incondicional a lo largo de este proceso y animarme a seguir adelante cuando las fuerzas flaqueaban.

A mi asesora, por compartir su conocimiento, por su orientación y por exigirme siempre lo mejor, ayudándome a crecer profesionalmente.

A mis compañeros y amigos, por su compañía, palabras de aliento y por hacer de este camino una experiencia más enriquecedora.

## Índice general

Portada.....	i
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice general .....	v
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
Introducción .....	xii
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	5
1.3 Objetivos de la investigación .....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos .....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica .....	7
1.4.3. Práctica.....	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>9</b>

2.1. Antecedentes de la investigación .....	9
2.2 Bases Teóricas .....	15
2.3. Formulación de hipótesis .....	37
2.3.1. Hipótesis general.....	37
2.3.2. Hipótesis específicas.....	37
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	39
3.1. Método de investigación .....	39
3.2. Enfoque de la investigación .....	39
3.3. Tipo de investigación .....	40
3.4. Diseño de la investigación .....	40
3.5. Población, muestra y muestreo .....	40
3.6. Variables y operacionalización.....	42
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.7.1. Técnica .....	46
3.7.2. Descripción .....	46
3.7.3. Validación.....	50
3.7.4. Confiabilidad.....	52
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	53
3.9. Aspectos éticos.....	54
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ..	<b>Error!</b>
<b>Marcador no definido.</b>	<b>56</b>
4.1 Resultados .....	56
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....	58
4.1.2. Prueba de hipótesis .....	63
4.1.3. Discusión de resultados .....	71
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	76

5.1. Conclusiones .....	76
5.2. Recomendaciones .....	78
REFERENCIAS .....	79
Anexos .....	89
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	89
Anexo 2: Instrumentos .....	93
Anexo 3: Validez del instrumento .....	98
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento .....	104
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética .....	105
Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	106
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	108
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin .....	109

## Índice tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Factores psicosociales .....	43
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral.....	45
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento de evaluación de factores psicosociales.....	48
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento que evalúa satisfacción laboral.....	49
Tabla 5: Validación por juicio de expertos .....	51
Tabla 6: Valores de los niveles de confiabilidad .....	51
Tabla 7: Confiabilidad de los instrumentos.....	52
Tabla 8: Escala valorativa de la variable: Factores psicosociales.....	56
Tabla 9: Escala valorativa de la variable Satisfacción laboral.....	57
Tabla 10: Frecuencias de los niveles en Factores psicosociales.....	58
Tabla 11: Frecuencias de niveles dimensiones Factores psicosociales .....	59
Tabla 12: Frecuencia de los niveles en Satisfacción laboral.....	61
Tabla 13: Frecuencias de niveles dimensiones Satisfacción laboral.....	61
Tabla 14: Análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	63
Tabla 15: Prueba de hipótesis general .....	64
Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 1 .....	65
Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 2 .....	66
Tabla 18: Prueba de hipótesis específica 3 .....	67
Tabla 19: Prueba de hipótesis general 4 .....	68
Tabla 20: Prueba de hipótesis específica 5 .....	68
Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 6 .....	69

Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 7 .....	70
--	----

### **Índices figuras**

Figura 1: Distribución de niveles Factores psicosociales .....	58
Figura 2: Distribución de dimensiones: factores psicosociales .....	60
Figura 3: Distribución de dimensiones: Factores psicosociales .....	61
Figura 4: Distribución de niveles satisfacción laboral .....	62

## Resumen

En el ámbito universitario, la satisfacción laboral de los docentes se considera un aspecto esencial para garantizar tanto la calidad educativa como el bienestar institucional. Investigaciones han demostrado que elementos psicosociales, como el ambiente laboral, el estrés, la motivación y el apoyo social, son determinantes en la percepción de satisfacción de los docentes. El propósito de este estudio es determinar la relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de una universidad pública en Piura. Se llevó a cabo una investigación de tipo básica, cuyo método es hipotético-deductivo, con un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, utilizando un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 80 docentes de las Facultades de Ingeniería Industrial y Mecatrónica, a quienes se les aplicó dos cuestionarios sobre factores psicosociales y satisfacción laboral S20/23. Los resultados evidenciaron que dicha relación es de carácter negativo y de magnitud moderada. Rho de Spearman = -0.429 y  $p = 0.000$ . En la variable de Factores psicosociales el 50% se encuentra en un nivel bajo de factores psicosociales, mientras que el otro 50% presenta un nivel medio. En la variable de satisfacción laboral el 56.3% se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, el 38.8% en un nivel medio y solo el 5% en nivel bajo. Esto significa que a medida que los factores psicosociales resultan más desfavorables, la satisfacción laboral disminuye en los docentes.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, satisfacción laboral, docentes universitarios y desempeño laboral.

### **Abstract**

In the university setting, faculty job satisfaction is considered essential for ensuring both educational quality and institutional well-being. Research has shown that psychosocial factors, such as the work environment, stress, motivation, and social support, are determinants of faculty satisfaction. The purpose of this study is to determine the direct relationship between psychosocial factors and the job satisfaction of university faculty members at a public university in Piura. A basic research study was conducted using a hypothetical-deductive method, with a non-experimental, cross-sectional correlational design, and a quantitative approach. The sample consisted of 80 teachers from the Faculties of Industrial Engineering and Mechatronics, who were administered two questionnaires on psychosocial factors and job satisfaction S20/23. The results showed that this relationship is negative and of moderate magnitude. Spearman's  $\rho = -0.429$  and  $p = 0.000$ . This means that as psychosocial factors become more unfavorable, job satisfaction decreases among teachers. In the Psychosocial Factors variable, 50% had a low level of psychosocial factors, while the other 50% had a medium level. In the Job Satisfaction variable, 56.3% had a high level of job satisfaction, 38.8% had a medium level, and only 5% had a low level. This means that as psychosocial factors become more unfavorable, job satisfaction decreased among teachers.

**Keywords:** Psychosocial factors, job satisfaction, university professors and job performance.

### **Introducción**

El propósito principal de esta investigación es determinar la relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de una universidad pública en Piura. En el contexto actual, la educación superior enfrenta profundos desafíos que trascienden los aspectos académicos y administrativos, implicando factores humanos y psicosociales que afectan directamente el desempeño y bienestar de los docentes universitarios. Según la teoría bifactorial de Herzberg (1959), la satisfacción laboral depende de factores motivacionales (intrínsecos), relacionados con el contenido del trabajo y el desarrollo profesional, y de factores higiénicos (extrínsecos), vinculados al contexto laboral y las condiciones físicas. Asimismo, la Teoría de la Equidad de Adams (1965) sostiene que los trabajadores evalúan su satisfacción en función de la justicia percibida entre lo que entregan y lo que reciben en su entorno laboral. El ejercicio de la docencia superior no solo exige competencias pedagógicas y dominio disciplinar, sino también condiciones de trabajo dignas, relaciones interpersonales saludables y reconocimiento institucional que permitan alcanzar altos niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, en muchas instituciones públicas, estas condiciones no siempre están garantizadas, generando posibles escenarios de insatisfacción, estrés y desmotivación en los docentes.

La presente investigación se desarrolló en cinco capítulos, detallados a continuación:

El capítulo I, aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema, objetivo general y específicos, justificación teórica, metodológica y práctica, además las limitaciones que se presentaron durante todo el proceso.

El capítulo II, comprende los antecedentes internacionales y nacionales de ambas variables de estudio, bases teóricas con los fundamentos sobre factores psicosociales y satisfacción laboral y la formulación de las hipótesis del estudio.

El capítulo III, presenta la metodología que se utilizó en la investigación, referente al método, enfoque, tipo, diseño, corte y nivel. También la población y muestra que participaron en el estudio. Además, la operacionalización de las variables, la técnica e instrumentos de recolección de datos, validación, confiabilidad, plan de procesamiento y análisis de datos terminando con los aspectos éticos.

El capítulo IV, detalla la presentación de los resultados y las discusiones.

El capítulo V, conclusiones y recomendaciones de la tesis de Investigación.

## **CAPITULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (2022) hacen mención de que se han instalado acciones concretas para abordar los desafíos de la salud mental en el ámbito laboral. Se calcula que las enfermedades mentales repercuten en las enfermedades físicas, provocando la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo anualmente. Las directrices internacionales de la OMS relacionada a la salud mental en el ámbito laboral proponen medidas destinadas a reducir riesgos como el exceso de trabajo, comportamientos nocivos y otros factores que afectan el rendimiento en el empleo. En un paso sin precedentes, la OMS establece la importancia de formar a los líderes para evitar ambientes laborales estresantes y ofrecer un respaldo adecuado.

Socorro (2025) afirma que, ante los diversos factores psicosociales a los que están expuestos los docentes, se ha notado que está ligado a su desempeño laboral, por lo que las autoridades académicas deben tener en cuenta brindar soporte emocional permanente para el ejercicio de sus funciones académicas, ya que están propensos a desarrollar diversos trastornos que van conectados a diversas situaciones de las cuales escapan de sus manos, lo que percute en la presión y fatiga laboral. En la educación superior, los factores psicosociales desempeñan un

papel primordial, ya que permiten a los docentes adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar competencias de carácter profesional (Medina et al., 2020).

Para Garzón de Espinosa (2022), la conexión entre los factores psicosociales y el estrés afecta significativamente a los docentes universitarios, generando retos en su vida personal, social y laboral. Además, este aspecto puede repercutir en su bienestar físico y mental. Mostrando agotamiento, sin importar el género y la edad, dejando presente que esto se debe a su entorno laboral y el ambiente donde ejerce sus actividades. Se da a conocer una realidad más actual de las condiciones en las que debe laborar un docente para poder desenvolverse de la mejor manera en sus actividades, teniendo en cuenta que es un reto que deben tener a diversos cambios que se puedan suscitar.

Rivela et al. (2021), en su investigación donde analizaron el impacto y las consecuencias de los factores psicosociales para afrontar el estrés en docentes universitarios, donde su población fue de 5417 participantes de diferentes áreas, cuyo resultado fue que el 48% presentó un alto nivel de insatisfacción en perjudiciales condiciones en el trabajo, el 36% funcionalidad cognitiva y el 12,3% renunció sus puestos por el síndrome de burnout y solo el 3,7 % buscó estrategias para el afrontamiento de autocuidado, revaluación positiva y autocontrol. De acuerdo con los hallazgos de las investigaciones presentadas, los elementos de riesgo en el aspecto psicosocial pueden ser abordados desde diversas perspectivas, considerando las demandas y la dinámica de la entidad; analizando la percepción y los recursos cognitivos y emocionales de los educadores; o teniendo en cuenta las condiciones en el ambiente donde laboren.

En los países latinoamericanos, incluso se han evaluado e identificado condiciones psicosociales relacionadas al trabajo en las universidades. Carranco (2020), en su estudio dio alcance que los factores psicosociales de gran negatividad que dominan son los que están

incorporados con las interrelaciones de la persona que nacen de lo laboral y la profundidad de la tarea, los del método trabajo y los que corresponden a las instituciones. Cuando los docentes enfrentan factores psicosociales negativos, como sobrecarga laboral, falta de reconocimiento o inestabilidad contractual, pueden presentar desmotivación o agotamiento emocional. Esto puede generar menor calidad en su enseñanza y desinterés en el acompañamiento estudiantil.

Limaymanta y Turpo (2021), hacen referencia que en sus estudios han evidenciado que los docentes enfrentan condiciones laborales desfavorables, lo que provoca problemas como la falta de satisfacción en el trabajo y la desmotivación, afectando su desempeño en la formación de los estudiantes. Para Quispe (2023), los factores psicosociales en un docente que ejerce en una universidad son necesarios que sean identificados a tiempo para que dentro del proceso educativo su desarrollo sea más factible. Estos cambios que se empiezan a identificar y las demandas oportunas logran ser beneficiosos en el desarrollo de una manera positiva en la educación; del mismo modo puede aumentar los requerimientos laborales. Entonces, mientras menos expuestos estén a los riesgos psicosociales, mejor se puede percibir la salud del docente (Carranco et al., 2020).

En el ámbito local, un estudio realizado en una universidad peruana, específicamente en la Facultad de Ciencias de la Salud, con la participación de 132 docentes, presentó que el 50% presentó un nivel medio en factores psicosociales, mientras que el 51.52% registró una carga laboral elevada, en su mayoría son varones y casados. Es posible que los docentes que fueron evaluados tengan una alta carga laboral; esto involucra una mayor demanda de duración en sus actividades y esfuerzo debido al requerimiento de sus funciones para poder cumplir con sus responsabilidades como docentes. Esto resulta agotador, ya que pueden influenciar en sus alumnos; teniendo en cuenta que son docentes de la salud, buscarán alguna estrategia para poder

continuar con un buen desempeño. Sin embargo, es necesario considerar intervenciones por autoridades de rangos mayores para abordar diversos factores psicosociales que puedan perjudicar al docente (Martin et., al 2024).

Asimismo, López (2023) refiere que la satisfacción en el trabajo de los docentes está relacionada con las oportunidades de capacitación profesional y su disposición a participar en ellas, especialmente cuando estas están orientadas a la parte académica, al uso de programas digitales y en desarrollar habilidades técnicas. En cuanto a la seguridad y salud laboral, la satisfacción está relacionada con las facilidades para cumplir con las medidas preventivas, al contar con un entorno de trabajo que ayuda a evitar accidentes o enfermedades. Una alta satisfacción laboral generalmente se asocia con un mayor compromiso, un mejor desempeño docente y un efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

Moreno (2021), hace mención de que pueden influenciar las actividades de los docentes que realizan teletrabajo con los factores psicosociales, teniendo en cuenta que el factor principal es el estrés, a causa de la falta de conocimiento de la tecnología, lo que conlleva a dolores físicos; sin embargo, se hallan características esenciales de las funciones del educador que conducen a que ciertos factores psicosociales y la satisfacción laboral que pueda tener en el trabajo adviertan más importancia que otros. Esto significa que el docente debe tener un mejor compromiso con sus educandos y capacidades para orientar no solo en el medio de su aprendizaje, sino también en su vida personal.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

¿Cuál es la relación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

¿Cuál es la relación entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

¿Cuál es la relación entre el papel de académico, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

¿Cuál es la relación entre la interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

¿Cuál es la relación entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación directa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Establecer la relación directa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Establecer la relación directa entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Establecer la relación directa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Establecer la relación directa entre el papel de académico, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Establecer la relación directa entre la interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

La finalidad de esta investigación es brindar fundamentación teórica sobre la relación de variables. La primera variable de factores psicosociales se sustenta en la teoría del desarrollo psicosocial de Erik Erikson donde menciona sobre las etapas evolutivas, en definitiva, en un desarrollo psicosocial, en el que el ser humano trata de entender y relacionarse con su entorno. Ponce León (2022) menciona que esta teoría del desarrollo psicosocial es una base para poder intervenir en el campo de la educación y la resolución de problemas de índole social, emocional y de aprendizaje.

Para analizar la segunda variable de satisfacción laboral, se toma como referencia la teoría de Herzberg principalmente en la bifactorial de la satisfacción, la cual señala al desempeño de individuos durante su jornada laboral que está directamente relacionado con el grado de satisfacción que experimentan en su entorno laboral y cómo influye con la enseñanza hacia los alumnos. Desde un primer momento, este estudio buscará contribuir con información al examinar la conexión entre las dos variables, así como el grado de relación; todo esto es relevante para los educadores en la evaluación interna sobre la satisfacción laboral.

#### **1.4.2. Metodológica**

Se hace mención que esta investigación es visible, dado que, los instrumentos serán evaluados en función de su validez y confiabilidad, tomando en cuenta la secuencia establecida y las opiniones de los jueces. Así mismo, se trabajó con instrumentos validados y confiables para cada variable previamente corroborados por los coeficientes de validez de Aiken y la confiabilidad del alfa de Cronbach; los que serán como un aporte posteriormente en estudios sobre problemas similares de acuerdo con las realidades, de tal manera, que sean utilizados en investigaciones similares. De este modo, esta investigación sigue los pasos según el método científico teniendo en cuenta que es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental tipo básica.

#### **1.4.3. Práctica**

Este estudio tiene como propósito determinar si los factores psicosociales guardan relación con la satisfacción laboral de docentes universitarios. En base a los resultados obtenidos, los beneficiarios serán los propios docentes, ya que podrán identificar los elementos que afectan su bienestar y salud. Del mismo modo, la institución obtendrá ventajas al contar con una visión más clara, lo que les permitirá desarrollar planes e iniciativas para manejar dichas situaciones y

así poder fomentar una visión más positiva del ambiente laboral, como también mejorar las condiciones de trabajo.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

La actual investigación tuvo como base principal la limitación en la recaudación de datos, iniciando por obtener la autorización formal de los encargados correspondientes para el empleo del cuestionario con la muestra expuesta, puesto que los diferentes trámites tienen un promedio determinado para la aceptación de su aplicación. Así mismo, una vez obtenido dicho permiso, se ha tenido la dificultad en abordar a todos los docentes de la universidad para la aplicación del instrumento. Otro punto es la ausencia de bibliografía de investigaciones nacionales que se relacionen con las variables de estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Internacionalmente se ha detectado investigadores de estudio como., Quinde (2023), que realizó una investigación en Ecuador cuyo objetivo fue “Determinar los riesgos psicosociales a los que se expone el personal docente y administrativo de la Universidad Católica de Cuenca”. Este estudio fue de enfoque cuantitativo para su procedimiento utilizó una encuesta proporcionada por el Ministerio de trabajo de Ecuador, la muestra fue 718 docentes y el resto administrativos. Los resultados obtenidos fueron que el 86% está satisfecho con su trabajo y el resto inconforme. También, se halló que los docentes y el personal administrativo de la universidad presentan riesgos psicosociales, lo que da paso a que los siguientes investigadores planteen alternativas de prevención.

Para Gutiérrez et al. (2025), en sus estudios realizados en México la cual tuvo como objetivo “Determinar el tipo de relación que existe entre el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes universitarios”. En su investigación se aplicaron instrumentos validados para evaluar el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en una muestra no probabilística de 56 docentes. El análisis es de tipo descriptivo mostrando niveles medios en ambas variables, mientras que las pruebas estadísticas confirmaron una correlación significativa

( $p = 0.000$ ). Se concluyó que un mayor nivel de riesgo psicosocial se asocia con una menor satisfacción laboral, lo que evidencia la importancia de diseñar estrategias institucionales que reduzcan dichos riesgos y fortalezcan la satisfacción del docente.

Garzón (2022), en su investigación realizada en Panamá cuya finalidad fue “Analizar la relación existente entre los factores psicosociales presentes en el trabajo, asociados al estrés laboral y el impacto que pueden causar en la salud de los docentes universitarios”. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo con nivel descriptivo explicativo. La muestra estaba formada por 460 docentes que trabajan en dos universidades latinoamericanas. Los resultados concluyeron que, si se encontró conexión entre el factor psicosocial en el empleo y el estrés del trabajador, predominando la carga de trabajo en un 18.7% y contenido de las características de las tareas 21.3%.

De igual importancia Castañeda y Sánchez (2022), realizaron un estudio en México. Donde el objetivo de su estudio fue “Describir el nivel de Satisfacción Laboral, la prevalencia del Síndrome de Burnout y, determinar la posible relación entre dichas variables”. Este estudio toma un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional con corte transversal, donde utilizaron instrumentos para evaluar dichas variables, la población fueron docentes de educación superior en San Luis, México. Los resultados generales son que los factores internos y externos influyen en la satisfacción laboral, con respecto al síndrome de burnout tiene que ser afectada por lo menos dos dimensiones, en el cual ninguno obtuvo resultados mayores al 37%.

Corimayhua et al. (2022), en su estudio realizado en México cuya finalidad fue “Investigar la relación existente entre las variables Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación”. Su población

fue conformada por 200 docentes, la investigación fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional de diseño transversal. Sus resultados fueron analizados con la prueba estadística de Pearson. Concluyeron que existe una alta correlación entre ambas variables que arroja el coeficiente Spearman igual a 0.76 y su contrastación de hipótesis fue  $=0.00$  menor a 0.05.

Al mismo tiempo, García y Sánchez (2022), en su investigación en el Estado de Morelos-México donde su finalidad fue “Medir y describir el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del síndrome burnout y su relación”. Su población fue de 61 docentes en una universidad pública de San Luis Potosí -México. Se realizó la prueba de factores de satisfacción laboral, la Maslach Burnout Inventory y el cuestionario sociodemográfico. Su estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal no experimental. En el análisis de cada uno de los indicadores, satisfacción laboral se mostró con condiciones estadísticamente significativas ( $P < 0.05$ ). Los resultados indicaron que la satisfacción de los maestros con el trabajo está en el nivel medio y que el síndrome de agotamiento varía entre grados más pequeños y moderados. No hubo una correlación estadísticamente significativa entre el agotamiento y la satisfacción con el trabajo. Sin embargo, sugieren que factores como el contexto organizacional también mencionan evaluar y mejorar las condiciones de trabajo del personal educativo para promover un ambiente de trabajo saludable, que no es solo para los maestros, sino también para los estudiantes.

Así también, Treviño y López (2022), realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) mediante el empoderamiento psicológico en docentes de México”. Su diseño de estudio fue no experimental, transversal de alcance correlacional-causal. La población estaba conformada de 167 docentes, cuyos datos fueron analizados bajo un método de análisis estadístico multivariado.

En los resultados obtenidos se observó que no apoyan la relación empoderamiento estructural y el agotamiento en el trabajo. Dentro de sus limitaciones fue el tiempo, ya que se realizó en un solo momento. Concluyen que las futuras investigaciones sobre el tema tengan un instrumento apropiado e ir perfeccionándolo en caso de que se requiera para tener un mejor resultado.

Gutiérrez y Días (2021), en Colombia realizaron un estudio que tenía como objetivo “Identificar presencia de factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el dolor músculo esquelético en docentes” dicha investigación se ejecutó con un enfoque cuantitativo, descriptivo con diseño transaccional. Su muestreo fue conformado por 83 docentes universitarios. En los resultados se encontraron síntomas dolorosos asociados a enfermedades en los músculos, esto asociado a la variable del dolor y los factores psicosociales intralaborales junto con el dominio en el trabajo.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

A nivel nacional se han encontrado investigaciones como las de los siguientes investigadores. Martín et al. (2024), realizaron un estudio donde su objetivo fue “determinar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima, Perú”. Su estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Con la participación de 132 docentes de la facultad de ciencias en salud, a quienes se les aplicó el cuestionario de factores psicosociales en el entorno académico. Donde las respuestas a su estudio mostraron el 50.00% presentó un nivel medio en factores psicosociales, mientras que el 43.94% registró un nivel medio en la variable burnout. Concluyeron que sí existe relación directa entre dichas variables.

Trinidad y Escobar (2022), tuvieron como objetivo “Identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una universidad privada”. Fue de enfoque cuantitativo de nivel transversal bajo un estudio descriptivo. Se contó con un muestreo de 50 participantes. Se utilizó el cuestionario Suseso-istas 21 versión simple. Se encontró en los resultados que los riesgos psicosociales en nivel alto es el refuerzo en el ámbito social y la calidad que forma parte del liderazgo. Se concluyó que mientras más se elevan los riesgos de factores psicosociales, se empieza a reducir la satisfacción laboral, por lo que piden que se establezcan protocolos que definan sus funciones y sus roles en el trabajo.

Por lo que refiere Oseda et al. (2021), en la provincia de Trujillo realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicológico social y la valoración del desempeño laboral en los doctorandos de Educación de la Universidad César Vallejo de Trujillo en el periodo 2020”. Este estudio fue cuantitativo bajo un diseño transversal tipo básica y de nivel descriptivo. Obteniendo como resultado que sí hay una relación directa fuerte ( $\rho=0,916$ ) y con un nivel alto significativo entre los factores de riesgo psicológico con lo social y con un valor en el desempeño laboral en los estudiantes de doctorado de educación de dicha universidad.

Es así como Estrada y Gallegos (2021), en su investigación realizada en la Amazonia del Perú cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de educación básica regular de la Amazonía peruana”. La investigación se centró en un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño no experimental de carácter correlacional. donde se aplicó dos instrumentos la Escala de satisfacción laboral y el Cuestionario de compromiso organizacional a 185 maestros. Los resultados revelan que tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional de los docentes se encuentran en un

nivel regular, además de evidenciarse una relación directa y significativa entre ambos factores ( $r_s=0,539$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Así mismo, Quispe (2020), realizó un estudio donde el objetivo fue “determinar la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Cultural Peruano Norteamericano”. Este estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo simple. En los resultados que se obtuvieron se puede observar una apreciación desfavorable en las que muestra las dimensiones de estimación (45.6%) así como también, la doble presencia (42.1%). Para ellos se sugirió alternativas para reducir estos riesgos psicosociales en los docentes, como mantener una comunicación clara y organizar las actividades laborales que les corresponden según perfil.

De la misma manera, Huamán y Requena (2020), realizaron un estudio que tuvo como finalidad “determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de la enfermera del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte EsSalud, 2019”. Donde se obtuvieron resultados como consecuencia de que el profesional del área de la zona de emergencia avisa a una relación laboral directa adicional a los factores psicosociales, identificando el grado de satisfacción en su estado emocional. A si como también estos factores pueden influir de forma negativa en sus funciones.

Por otro lado, Zelada (2020), realizó un estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios peruanos”. Dicho estudio fue bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por 300 docentes en una universidad ubicada en Lima. En efecto, se encontraron la relación de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, su investigación demuestra que, a mayor gestión de talento humano, mejor será la satisfacción laboral del docente.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable Factores Psicosociales**

#### **2.2.1.1 Conceptualización**

Definido de una forma específica Díaz et al. (2023), hacen referencia que los factores psicosociales son las condiciones en el cual un profesional se desempeña y como estos repercuten como un peligro al sector salud, así originando enfermedades y accidentes en su medio laboral. Dando a entender que los factores en el trabajo pueden implicar tanto riesgos como oportunidades, es así como varios trabajadores se ven comprometidos a diversas exigencias laborales que luego se ven reflejada en su vida personal y laboral. En su investigación se observó que los docentes con más exigencias tenían factores psicosociales negativos y esto influía significativamente en su desempeño.

Prosigue Cortés (2023), conceptualizando sobre factores Psicosociales como aquellos que son la influencia externa al lugar de trabajo y si se enfocan en la comunidad educativa muchos docentes se ven expuestos a carga laboral sobre todo en las horas de trabajo más aun cuando los docentes trabajan desde casa, porque no alcanzo el tiempo de la planificación de sus clases. Hay quienes tienen que familiarizarse con las nuevas tecnologías lo que lleva al docente tener que involucrarse y tomar tiempo extra. Un principal factor es velar por la seguridad en el trabajo, como el reconocimientos e incentivos económicos. Teniendo en cuenta que el trabajo sea de manera participativa.

Los factores psicosociales, están expuestos a cambios ambientales lo cual tendrá un efecto mental y corporal en los docentes, dejándolos expuestos a enfermedades físicas y trastornos psicológicos, esto está directamente relacionado con el desempeño del docente, ya que

su desenvolvimiento se ve influenciado por los factores que tenga a su alrededor especialmente en su área de trabajo. Resumiendo, los factores que presentan riesgo en lo laboral son diversos, como consecuencia estos interactúan como los problemas de dolencias físicas y problemas de sueño cobrando un impacto en el bienestar del trabajador y si es identificado e intervenido a tiempo estos factores se puede controlar los riesgos que vayan apareciendo en su desempeño docente (Uribe, 2020).

Es oportuno mencionar a Alvites (2019), quien hace mención que los factores psicosociales son parte de un conjunto de situaciones que se puede experimentar teniendo en cuenta la infraestructura y espacios físicos donde el docente se encuentra es por ello por lo que este puede afectar emocionalmente en el ámbito laboral. El autor hace relación que los factores psicosociales en la jornada laboral de un docente se ven influenciado en las condiciones donde labora y por ende cuál será su desempeño, haciendo hincapié que el estado emocional es la raíz de un buen desenvolvimiento en el trabajo. Además de manifestarse un estrés crónico.

## **2.2.2 Teorías que sustentan la variable factores psicosociales**

### **2.2.2.1 Teorías de los factores psicosociales**

La teoría del desarrollo Psicosocial de Erik Erickson en 1950 hace mención que la personalidad siempre se ve influenciada por la sociedad. A sí mismo, plantea etapas en el ciclo de la vida para el desarrollo de competencias, lo cual es el logro y la experiencia que una persona vive y la sensación que tiene para poder lograr una meta, esto ligado a los conflictos que tiene que resolver para poder alcanzar dicha meta y el poder de crecer psicológicamente a través de la experiencia. Estas competencias son:

1)Confianza vs desconfianza, está relacionada al rechazo o fracaso por lo que una persona tiene que pasar.2)Autonomía vs vergüenza y duda, ligada al desarrollo y control de eliminaciones del cuerpo.3)Iniciativa vs culpa, desarrolla la creatividad y una conversación locuaz.4)Laboriosidad vs inferioridad, actividades realizadas por tu propio esfuerzo, teniendo en cuenta las habilidades a explorar.5)Identidad vs difusión, empieza a crear su identidad en base a sus propias experiencias.6)Intimidad vs aislamiento, donde se comienza a priorizar relaciones más íntimas que ofrezcan y el compromiso. 7)Generatividad vs estancamiento, búsqueda del equilibrio y la productividad ligada el futuro.8) Integridad vs desesperación, parte en la etapa de la vida donde tiene que afrontar pérdidas.

### **2.2.2.2 Teoría de la Equidad**

Se refiere a que va acompañado con la calidad y la comprensión para resolver problemas ante cualquier situación, el desempeño y el rendimiento se verá reflejado en el producto del trabajador para Klingner y Nabaldian (2002), en su teoría de la equidad busca relacionarla con la satisfacción y el desempeño laboral. Así como también, que el trabajador reaccionará de acuerdo con lo que percibe mostrando voluntad y eficacia, las dificultades que presente se verán vinculadas con su carga mental y emocional. Una de las teorías que busca la justicia en el trabajo cuando los trabajadores encuentran el equilibrio en cuanto lo que ofrece el puesto y la satisfacción de los resultados (Adams,1965). Esta teoría sostiene que hay relación en la percepción del trabajador de lo que le parece justo o no de acuerdo con lo que recibe por parte de la entidad donde labora.

Esto para Klingner y Nabaladian (2002), se refleja entre la fidelidad y lealtad, en actitudes favorables en la voluntad y el incremento de productividad en su trabajo. Aunque existe la dificultad que a veces la percepción del trabajador está relacionada con su estado emocional basado en sus propios juicios ya sean objetivos y subjetivos. Sin embargo, esto se puede dejar en claro que la imparcialidad y el trato que se le dé al trabajador serán fundamentales para su rendimiento, de igual manera una comunicación asertiva entre todo el personal. Esta equidad se constituye en dos elementos, primero en el rendimiento, comparar el aporte y rendimiento del trabajador y la equiparación con otros, es la equivalencia de trabajo con los demás.

### **2.2.2.3 Teoría de las Expectativas**

Con respecto a esta teoría de Klingner y Nalbandian está centrada en las emociones de la satisfacción que tienen los participantes, de esta manera se verá reflejada en su desempeño y la forma como se desenvuelvan en su trabajo. Los factores que se han identificados es el aporte que un trabajador puede tener al dar lo mejor de sí y lo que se espera de él. Así como también, la forma de evaluar el desempeño y el reconocimiento que se le puede dar en base a factor económico o también si no se ve el resultado esperado se tendrá que optar por sanciones correspondientes. Seguidamente del interés que el empleado tiene para poder obtener estas recompensas.

Es evidente que esta teoría permite entender las reacciones positivas y negativas del desenvolvimiento de un trabajador; ya que, este puede tener sus propias expectativas y objetivos personales, sin embargo, se debe tener en cuenta las dificultades que se presente y tener medidas de contingencia para ser abordados a tiempo, como factor principal se puede observar la relación entre jefes y docentes (Klingner y Nalbandian, 2002).

#### **2.2.2.4 Modelos de los factores de riesgo psicosocial**

##### **Modelo demanda - control**

Este modelo mencionado por Karasek (1979) está relacionado como parte de la salud que puede tener un trabajador a ante una combinación de experiencias que demande el empleado sobre él y su trabajo. Las condiciones que se requiere ante las demandas o recargas emocionales influyen en el trabajo. Este modelo reflexiona sobre el exceso de trabajo y el control que recibe con la capacidad que tienen los trabajadores para poder direccionar sus actividades y conveniencias en su desarrollo. Existen muchas variables que se ven influenciadas ante este modelo, de hecho, el modelo DRL utilizó su propia teoría de demandas y de los recursos laborales. En el cual asume que los factores psicosociales pueden impartirse en dos grupos básicos:

- Las demandas laborales (Demerouti et al., 2001). Aspectos físicos, psicológicos y sociales que requieren esfuerzo cognitivo y emocional.

- Recursos laborales (Bakker, 2011). Son aspectos físicos que tienen potencial motivador para alcanzar los objetivos laborales.

#### **2.2.2.5 Modelo de esfuerzo-recompensa**

##### **Modelo esfuerzo - recompensa**

Siegrist (1996), relaciona la vinculación del estrés psicosocial y la salud. Así como identificar los componentes con relación al estado físico y mental del trabajador tratando de prever el desequilibrio entre el esmero de y los beneficios que recibe el trabajador. A si llegando a observar situaciones poco satisfactorias. Un trabajador que tiene poca voluntad para el trabajo

responde de manera que se esfuerza ante situaciones a su conveniencia, pero tiene poca recompensa por su bajo rendimiento lo que llevara al trabajador a tener posibles cuadros de estrés. Este modelo hace mención a dos tipos de esfuerzo que se dan como parte del desarrollo del trabajador primero el esfuerzo extrínseco, basado en las demandas físicas y cognitivas. Como segundo el esfuerzo intrínseco o exceso de compromiso, utilizado como un patrón de afrontamiento.

De acuerdo con las teorías y modelos, en ese sentido, si un trabajador se desenvuelve de la mejor manera haciendo un esfuerzo físico y mental, entonces sus expectativas ante ello es ser recompensado, pero si no lo fuese su rendimiento puede variar al igual que lo que ofrece la organización al trabajador, esto se verá reflejado en el desagrado laboral y quizás enfermedades vinculadas al trabajo. Por lo tanto, se resalta la influencia de tener un equilibrio entre lo que ofrece el trabajador y lo que quiere la organización, fomentando el buen clima laboral.

#### **2.2.2.6 Evolución de factores psicosociales**

Acome et al. (2021), los factores psicosociales afectan la relación entre docentes y estudiantes. Un docente que se siente apoyado y valorado es más propenso a crear un lugar de aprendizajes inclusivos y estimulantes, esto beneficiara a estudiantes. Es fundamental identificar los riesgos psicosociales a los que están exponiendo los docentes, considerando que su labor suele ser repetitiva y rutinaria, lo que en muchas ocasiones puede generar situaciones que impactan negativamente en su bienestar. Existen escenarios que se tornan riesgosos debido a la doble carga de trabajo que sufren muchos docentes, al tener que compaginar las responsabilidades del ámbito laboral con el trabajo del ámbito doméstico. Además, muchos de ellos laboran en dos o más trabajos pueden impactar la salud, generando respuestas fisiológicas,

emocionales y conductuales, conocidas comúnmente como estrés o generando ansiedad (Lima et al., 2021).

La pandemia de COVID-19 ha afectado significativamente a la profesión docente, lo que ha obligado a pasar de la enseñanza tradicional en el aula a las clases virtuales. Esto ha exigido ajustes significativos en los métodos y estrategias de enseñanza para garantizar un aprendizaje óptimo de los estudiantes y una mejor interacción con ellos (Carrión et al., 2022).

Por otro lado, Deci y Ryan (2000) en su teoría de la Autodeterminación plantea que ha ido evolucionando diversos estudios sobre el bienestar y la satisfacción en el trabajo donde dependen de la habilidad de las personas para satisfacer sus necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación. En el caso de los docentes universitarios, esto implica la necesidad de tener cierto control sobre sus enfoques pedagógicos, sintiéndose capaces en su área de conocimiento y cultivar relaciones.

Bogdanovich et al. (2024), para estos investigadores los factores psicosociales pueden influir significativamente en la vivencia del estrés entre los docentes universitarios. Por ello, resulta fundamental implementar intervenciones y estrategias que aborden no solo estos factores psicosociales, sino también otros elementos que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral de estos profesionales. También, Garzón de Espinoza (2022) coincide en su aporte sobre que los factores psicosociales en el entorno laboral, vinculados al estrés, genera cierto desajuste de la persona en el ámbito laboral, junto con una deficiente organización, provocando alteraciones en la percepción y en el estado de salud de los docentes. Sin embargo, el impacto puede variar según el género y edad del docente.

Para resaltar la evolución de la variable “factores psicosociales” en base a diversos autores, podría enfocarse que antes, estos factores podían verse solo como elementos individuales, pero ahora se reconoce su interconexión con el estrés y la salud laboral. Se hace referencia también que, en los últimos años, han surgido iniciativas para mejorar el bienestar docente, como programas de salud mental, grupos de apoyo y estrategias para motivar al docente en el trabajo. En resumen, los factores psicosociales han evolucionado desde un enfoque individual hasta un modelo más integral, donde se reconoce la importancia de la salud mental, la carga laboral y el apoyo institucional.

#### **2.2.2.7 Instrumento para evaluar los Factores Psicosociales**

Para medir la variable de factores psicosociales hacia el estudio de la investigación, se empleó el denominado Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico que nació ante la necesidad de medir de forma específica y científica la cual fue realizado por Blanca Silva Gutiérrez en el año 2005, pero fue realizado en una muestra peruana por Graneros (2018), donde constaba de 50 ítems, para luego ser adaptado por Alvites Huamani (2019), en su investigación en la revista propósitos y representaciones debido a que la muestra debería incluir tres tipos de contextos de manera diferentes. Estos fueron ajustados y se realizó la validez correspondiente del contenido por el juicio de personas expertas, siendo cuatro especialistas en la temática que inciden en diversos países de Latinoamérica, quienes eliminaron algunos ítems, porque no lo vieron conveniente. Este posee 7 dimensiones y dentro de ello 44 ítems, los cuales se les da una puntuación de 0 a 4 puntos según corresponda; Su aplicación es en un tiempo aproximado de 25 minutos.

### **2.2.2.8 Dimensiones de Factores psicosociales**

El instrumento utilizado por Alvites Huamani (2019), considera 7 indicadores para los factores psicosociales en la investigación, las cuales son: 1) la condición en que se encuentra el lugar de trabajo y la relación con la iluminación, ambiente inadecuado y material necesario; 2) la carga laboral donde influye el exceso de actividades, demandas laborales y trabaja durante las vacaciones; 3) el contenido de la tarea a realizar ligado al trabajo repetitivo, afrontar el comportamiento de los estudiantes, desenvolvimiento de habilidades y aprendizajes nuevos, buscando la participación en proyectos de investigación; 4) exigencias laborales tiene que ver con alto grado de concentración, posturas incómodas, esfuerzo visual prolongado y trabajo creativo; 5) el desenvolvimiento en su carrera 6) la interacción social y 7) la remuneración económica en base a su rendimiento.

#### **2.2.2.8.1 Condiciones del lugar de trabajo**

El servicio laboral depende de la iluminación, ambiente, hacinación, implementos y material necesario. La calidad de educación depende de la adaptación a las necesidades del lugar, buscando alternativas para desarrollar actividades y motivar el entorno a seguir (González et al., 2020).

#### **2.2.2.8.2 Carga de trabajo**

Encontramos que se ve influenciada en la cantidad de actividades, demandas laborales, horas de trabajo y trabaja durante las vacaciones. El impacto que puede tener en el trabajador puede ser letal, viéndose relevante las necesidades del trabajador y los cambios que puede tener la organización como las renuncias del personal o que no se abastecen para las actividades

encomendadas por ello la importancia de no sobrecargar al trabajador con actividades que no corresponden, la percepción que tenga el docente ante sus actividades abrirá paso a tener que buscar estrategias y entrega de herramientas oportunas para desenvolvimiento dentro sus funciones (Escudero, 2022).

#### **2.2.2.8.3 Contenido y características de la tarea**

Ligado al trabajo repetitivo, afrontar el comportamiento de los estudiantes, desenvolver habilidades y aprendizajes nuevos, buscando la participación en diseños de investigación. En esta dimensión mide la autonomía del docente, la capacidad que tenga para prosperar allí, a través de métodos, iniciativa y toma de decisiones ante situaciones que pueden influir en su trabajo, para esto la metodología que va a desarrollar debe ser de acuerdo con el alumnado que brindara la clase, se sabe que el docente tiene que estar preparado mental y psicológicamente porque cada persona tendrá un concepto del trabajo que se brindara en clase y afrontar las necesidades del alumno (Alvites, 2019).

#### **2.2.2.8.4 Exigencias laborales**

Es decir, una de las principales exigencias es el alto grado de atención - concentración, posiciones incómodas, esfuerzo con la visión prolongado y trabajo creativo. Estas se dan ante las necesidades de la entidad, muchas veces sometiendo al trabajador a actividades que desconoce y sintiéndose presionado por ciertas valoraciones que puedan realizar ante mucha influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y los objetivos laborales que se encuentre el trabajador para desarrollar sus habilidades (Escudero, 2022).

#### **2.2.2.8.5 Desarrollo de la carrera**

En el desarrollo de la carrera profesional las indicaciones deben estar relacionadas con actividades que no se alinean con los intereses del docente, el uso de programas tecnológicos, la formación profesional y las expectativas y estatus del docente. La retroalimentación sobre el desempeño es crucial para mantener las fortalezas y el conocimiento. La autoeducación y mantenerse actualizado con las nuevas tecnologías son esenciales para que los docentes sigan siendo relevantes con los estudiantes (Gonzales, 2022).

#### **2.2.2.8.6 Interacción social y aspecto organizacional**

La interacción es una parte fundamental del trabajo docente, como la comunicación con los alumnos y el entorno. Envolviendo en decisiones grupales y fomentando la participación en el clima son claves. La seguridad y las relaciones sociales son primordiales, y es importante generar información de estrategias y talleres motivacionales para mantener las relaciones positivas (Gonzales,2022).

#### **2.2.2.8.7 Remuneración de rendimiento**

La motivación del docente para aplicar sus conocimientos está estrechamente relacionada con el salario que recibe y el reconocimiento de su labor académica. Esta motivación se fundamenta en la recompensa por el esfuerzo que dedica a su trabajo. Cuando un docente siente que cuenta con apoyo en sus actividades, se ve impulsado a buscar formas de destacar. Además, el desarrollo profesional del docente está influenciado por las recompensas que recibe (Sanabria, 2020).

### **2.2.2.9 Importancia de Factores psicosociales**

Como se ha ido observando los diferentes aportes sobre factores psicosociales, así como su evolución hay aportes sobre su importancia. Ordoñez et al. (2023) hacen mención que las instituciones deben reconocer y aceptar la relevancia e importancia de prevenir algunos riesgos psicosociales, así como el compromiso y la responsabilidad que les corresponde a cumplir con sus funciones. Es fundamental que la organización asegure un entorno laboral seguro, fomente relaciones interpersonales positivas y ofrezca compensaciones justas en función de las labores realizadas. De este modo, se experimentarán satisfacción en el trabajo, lo que a su vez favorecerá el cumplimiento de los objetivos con los estudiantes.

Cabrera et al. (2022), señalan que es importante la implementación de evaluaciones constantes de riesgos psicosociales ya que puede reducir los accidentes laborales, mejorar la satisfacción de los empleados y prevenir el ausentismo, lo que a su vez favorecerá un incremento en la productividad en su área de trabajo.

Parra et al. (2020), indican que existen riesgos psicosociales están vinculados a las condiciones físicas del entorno laboral, al grado de control y autonomía que posee el trabajador en el desempeño de sus funciones. También se consideran factores como el ambiente interno, las condiciones contractuales y la duración de la jornada laboral. Además, se señala que una exposición inadecuada a estos factores puede impactar negativamente en el bienestar, la satisfacción y el rendimiento del trabajador.

## **2.2.2 Variable Satisfacción Laboral**

### **2.2.2.1 Conceptualización de Satisfacción Laboral**

Noa (2024), menciona que la satisfacción en el empleo se ha vuelto crucial en la psicología del trabajo y las organizaciones, generando un notable interés en analizar los grados de satisfacción o descontento en el lugar de trabajo. Esta transformación en la visión se manifiesta no solo en el ámbito laboral en términos amplios, sino también en áreas concretas como la enseñanza. Considerando que todo individuo merece ser evaluado por sus acciones positivas o su excelente rendimiento, sugiere que se desarrolle y se ponga en marcha un plan de reconocimiento anual para los educadores universitarios.

Para Mercado (2021), la satisfacción en el trabajo es un aspecto crucial para cualquier organización, dado que una plantilla satisfecha puede influir de manera notable en el éxito y desarrollo de la empresa. En este contexto, uno de los principales motivos para prestar atención a la satisfacción laboral es que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos. Cuando los trabajadores se sienten a gusto en su entorno laboral, se muestran motivados para realizar sus tareas de manera más eficiente, se comprometen con la organización y están dispuestos a esforzarse más para lograr los objetivos establecidos.

De los Heros et al. (2021), la satisfacción laboral abarca la evaluación de habilidades, autonomía, socialización y condiciones laborales. Las dos primeras se relacionan con el ámbito motivacional, sin embargo, la conducta y rasgos de un colaborador en su ambiente laboral influyen directamente en la satisfacción, así como en las responsabilidades personales y familiares que deben ser reconocidas e implementadas por el centro de trabajo.

Pedraza (2020), la satisfacción laboral y la competencia del capital humano presentan una correlación positiva y significativa con el rendimiento. Este aspecto debe ser considerado especialmente por los directivos de las instituciones de educación superior analizadas, ya que, como se expuso en este artículo, el capital humano constituye el núcleo del capital intelectual. El

conocimiento, la experiencia, las habilidades y otros saberes pertenecen a los empleados, y su salida de la organización puede ser perjudicial. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones se enfoquen en implementar estrategias que permitan captar el conocimiento de sus trabajadores, con el objetivo de documentarlo, socializarlo y gestionarlo de manera estratégica para convertirlo en un activo de la organización.

Simbron y Sanabria (2020), afirman que la satisfacción laboral se define como la actitud general de un individuo hacia su trabajo, actuando como un motivo o una manifestación de necesidades que pueden ser satisfechas o no. Este concepto se enfoca en la satisfacción de las necesidades y se clasifica en dos aspectos: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones. La satisfacción en el ámbito laboral tiene un impacto significativo en la vida personal del empleado. En años recientes, ha cobrado relevancia debido a su relación con los resultados organizacionales, que reflejan el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad de la institución; por lo tanto, se convierte en un indicador del comportamiento que puede influir en la formulación de políticas y decisiones institucionales.

Por lo tanto, se puede definir que la satisfacción laboral describe el nivel de contento y satisfacción que experimenta un individuo en su trabajo. Donde se verá influenciada por varios factores, incluyendo el lugar laboral, la relación con los demás y superiores, la compensación, las ocasiones de superación profesional, la equidad entre la vida laboral y personal, entre otros. Tan pronto como los docentes están satisfechos en sus actividades, tienden a ser más eficaces, involucrados y fieles a su trabajo.

### **2.2.2.3 Teorías sobre la Satisfacción laboral**

#### **2.2.2.3.1 Teoría bifactorial de satisfacción por Frederick Herzberg (1959)**

Lucas (1981) así como Koontz et al. (1999), afirman las actitudes y aptitudes conducen al éxito o al fracaso. Es cierto que las conexiones que las personas establecen con su trabajo son fundamentales. Los informes señalan que las actitudes y percepciones pueden incidir en el éxito o la decepción laboral. Herzberg, por ejemplo, se dedicó a estudiar lo que las personas desean y esperan de sus trabajos, investigando exhaustivamente lo que les hace sentirse particularmente satisfechos o insatisfechos en cada posición. Identificó ciertas características asociadas con la satisfacción laboral, que llamó factores internos, como el ser reconocido, los logros, el propio trabajo, la responsabilidad, las oportunidades de promoción y el crecimiento personal. Cuando se pregunta a las personas sobre su felicidad en el trabajo, a menudo mencionan estos aspectos como razones clave.

Es interesante notar que, en contraposición, cuando las personas experimentan insatisfacción en el trabajo, suelen reaccionar a lo que Herzberg denominó factores externos, como las políticas del manejo de empresas, el estilo para una gestión, los controles, los vínculos laborales y el entorno físico del lugar de trabajo. Este hallazgo sugiere que la satisfacción de insatisfacción en el trabajo son acontecimientos distintos, y que simplemente eliminar situaciones de insatisfacción de un trabajo no acredita automáticamente que éste se vuelva más satisfactorio. En otras palabras, mejorar la satisfacción laboral requiere abordar tanto los aspectos intrínsecos como los superficiales que actúan en la experiencia laboral de las personas. Las sugerencias presentadas en la teoría de Herzberg requieren ajustes para adaptarse al entorno acelerado y en continua transformación que enfrentamos hoy. Este contexto es considerablemente diferente al de la época en la que fue desarrollada (Madero, 2019).

La teoría de Herzberg postula que las causas de la satisfacción laboral son diferentes y separadas de las causas de la insatisfacción. Por lo tanto, simplemente eliminar las causas de la

insatisfacción en el lugar de trabajo, como los factores que proporcionan comodidad, pero no motivación, solo servirá para calmar a los empleados en lugar de motivarlos. Según esta teoría, ciertas características del trabajo, como los estándares de desempeño, el estilo de gestión, las relaciones laborales, el ambiente físico y la compensación, pueden definirse de manera que las personas no estén insatisfechas siempre que sean adecuadas. Sin embargo, para motivar a los empleados, es esencial enfatizar aspectos como los logros, el ser reconocido en lo laboral, el ser responsable y el crecimiento personal, cualidades que se consideran intrínsecamente gratificantes y que están asociadas con la satisfacción laboral duradera. Una atmósfera de trabajo positivo conduce a sentimientos positivos de satisfacción personal y grupal, lo que nos permite entender y comprender los factores esenciales para un trabajo exitoso (Salazar et al., 2021).

#### **2.2.2.4 Modelos sobre satisfacción Laboral**

##### **2.2.2.4.1 Modelo de satisfacción - Stephen Robbins (2009)**

Robbins (2009), afirma que la satisfacción laboral negativamente se limita a vinculaciones laborales porque es importante la personalidad que estos muestren. Porque las personas tienen emociones y actitudes positivas sobre sí mismos, como también su trabajo, la confianza en su utilidad y capacidades de su propia autoevaluación positiva, estarán más satisfechos con su trabajo lo cual lo hará más interesante. Además, el deseo de desarrollo y asumir responsabilidades desafiantes. Sin embargo, los trabajadores que reciben puntajes negativos tienen más probabilidades de establecer objetivos ambiciosos, darse por vencidos cuando se encuentran con dificultades y preferir permanecer en un trabajo rutinario y aburrido.

Muchas veces la negligencia, en el trabajador hace que se permitan que no se encuentren soluciones o incluso puedan llegar a perjudicar, lo que se logara es aumentar el ausentismo, impuntualidad e incremento de equivocaciones. La satisfacción en el trabajo y su conexión con

los factores psicosociales es posible que los trabajadores se muestren felices en sus funciones, así como también productivos, ya que implica que las instituciones con mayor personal satisfechos resulten ser más productivos a diferencia de las que tienen menor personal con satisfacción. Es casual que los trabajadores que están en puestos donde se relacionen con los directivos o administrativos de las instituciones mantienen una relación de satisfacción con los trabajadores y su entorno, sobre todo para aquellos que se encuentran en establecer un acercamiento de manera directa con los demás, ya que se indican que a más personal en un estado de satisfacción es más probable de incrementar la satisfacción y la lealtad de estos. Asimismo, Organizaciones inteligentes promueven el desarrollo de culturas donde se establecen metas y desafíos a lograr, sin enfocarse solo en crear espacios de trabajo que sean económicamente satisfactorios. En estas entidades, se forman culturas que se adaptan a la innovación y al aprendizaje (Ballesteros, 2024).

Los docentes satisfechos son más positivos en sus labores, sensibles, y muestran responsabilidad, sin embargo, los trabajadores que no quieren u opten en la posibilidad de dejar la institución para la que ejercen como profesionales, hay situaciones que buscan a ser reconocidos por los que reciben el servicio por parte de los trabajadores, ellos buscaran a cada regreso los mismos que les brinden confianza y brinden una buena asistencia. De manera resumida se resalta la importancia que se tiene para las instituciones es tener personas satisfechas y la importancia de sacar provecho a la satisfacción laboral como herramienta competitiva. Cuanto más satisfechos están las personas que trabajan en una institución, resultarán personas mejor optimistas y amables serán en el trato con los demás, garantizando así calidad en sus actividades. También, se hace se hace mención que existen varias medidas concretas adoptadas por líderes de algunas instituciones que, a pesar de ser relevantes, influyen de manera menos

importante en la satisfacción en el trabajo en comparación con otras facetas del liderazgo (Paredes, 2024).

#### **2.2.2.5 Modelo de Satisfacción de Sonia Palma (2009)**

Palma (2009), el convencionalismo se refiere a cómo un individuo está dispuesto y se adapta a sus trabajos, es un tema que, a pesar de su aparente complejidad, es esencial para comprender cómo se comporta un trabajador que, en su aparente complejidad, es fundamental para comprender el comportamiento de este. Herzberg et al., (1959) proporcionó explicaciones que examinaron esta relación desde muchos ángulos psicológicos, enfatizando la conexión entre la satisfacción laboral y los motivadores intrínsecos.

La investigación en el medio peruano ha puesto un énfasis particular en la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos internos del individuo, así como en cómo el ambiente laboral influye en el desarrollo de las capacidades personales. La Dra. Palma destaca que entender estos aspectos internos es fundamental para comprender la satisfacción. En síntesis, la satisfacción laboral es un asunto amplio que incluye aspectos tanto psicológicos como ambientales, y comprenderlo es crucial para entender cómo se comportan y desempeñan los trabajadores (Palma, 2009).

#### **2.2.2.6 Modelo satisfacción laboral - Carlos Gamero (2005)**

Para Gamero (2005), la satisfacción en el trabajo sirve como un indicador importante en la psicología en el trabajo y organizaciones. Casi es común equivocarse en este término con motivación debido a las diversas ideologías y teorías presentadas por distintos autores, así como a las variadas nociones y definiciones que existen al respecto. En resumen, la satisfacción en el

trabajo puede entenderse como una conducta positiva que experimenta un individuo en relación con sus funciones.

### **2.2.2.7 Evolución de Satisfacción Laboral**

En su análisis de 2004, Anaya muestra cómo la satisfacción laboral ha evolucionado desde una visión centrada en aspectos materiales a un enfoque integral que incluye factores emocionales, psicológicos y sociales. Además, destaca que la satisfacción laboral no solo impacta en el bienestar del trabajador, sino que también influye directamente en el desempeño organizacional. Su enfoque sigue siendo relevante hoy en día, especialmente en un mundo laboral cada vez más complejo y dinámico.

En el siglo XXI, la satisfacción laboral incluye aspectos más complejos como la reconciliación de la vida laboral y el uso de las tecnologías, el trabajo en equipo y el bienestar emocional. Pedraza (2020), manifiesta que la educación es una base fundamental para la humanidad, por ello, en su investigación sobre la relación de satisfacción laboral y su desempeño, indican que la infraestructura y los recursos disponibles son cruciales para la satisfacción de los docentes. La falta de recursos puede llevar a una sensación de frustración y agotamiento. La evolución de la tecnología en las aulas ha sido un factor importante. Mientras que la integración de tecnologías digitales puede mejorar la enseñanza y la satisfacción laboral, también puede generar tensiones cuando los docentes no se sienten preparados o los recursos son insuficientes.

Casimiro (2024), en su reciente estudio sobre satisfacción laboral, hace mención de que la conexión entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral es altamente positiva, ideal y relevante, lo que permite a los docentes reconocer, apreciar y comunicar sus emociones en el

contexto de su satisfacción en el trabajo. Chunga y Escuza (2023) también, en su investigación sobre “La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional”, hace referencia a que la satisfacción en el trabajo es un elemento fundamental que influye en el comportamiento de los empleados, lo que resalta la importancia de tener profesionales contentos para optimizar el rendimiento y la productividad laboral.

Estos autores coinciden en la necesidad de implementar programas que desarrollen estrategias actitudinales, emocionales y sociales, con el objetivo de crear un ambiente organizacional favorable que garantice la satisfacción laboral de los profesionales. Asimismo, recomiendan continuar impulsando investigaciones futuras que contribuyan al desarrollo educativo. Es esencial promover el crecimiento personal y profesional de los docentes, ofrecer apoyo para mejorar su calidad de vida y bienestar emocional, así como fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, creando así un entorno laboral positivo y cooperativo (Chunga y Escuza 2023).

#### **2.2.2.8 Instrumento de Satisfacción Laboral**

El instrumento para la evaluación es el cuestionario satisfacción laboral s20/23 fue realizado por Meliá y Pieró en el año 1998, en el país de España. El cual consta de 23 ítems, con escala tipo Likert, con una puntuación de valores del 1 al 7, donde 1 es “muy insatisfecho” y 7 “muy satisfecho”, Asimismo, tiene 5 dimensiones las cuales son; satisfacción con la supervisión con 6 interrogantes., satisfacción con el ambiente físico de trabajo con 5 interrogantes., satisfacción con las prestaciones recibidas con 5 interrogantes, satisfacción intrínseca del trabajo con 4 interrogantes y satisfacción con la participación con 3 interrogantes. Quispe (2023) realizo

una investigación para docentes universitarios, donde adapto algunos ítems relacionados a su estudio para poder aplicarlo a docentes.

### **2.2.2.9 Dimensiones de satisfacción laboral**

#### **2.2.2.9.1 Satisfacción con la supervisión**

Esta dimensión guarda relación con la manera en que los líderes evalúan el desempeño laboral, el nivel y frecuencia de la supervisión, la cercanía en la interacción con los supervisores, el apoyo brindado por ellos, las relaciones personales establecidas con la jefatura, así como la percepción de equidad y justicia (Anaya, 2004). La percepción del desempeño de los docentes en la interacción socioemocional y pedagógica es un factor predictivo de la satisfacción académica, enfatizando la importancia de una comunicación efectiva (Montes et. al, 2023).

#### **2.2.2.9.2 Satisfacción con el ambiente físico de trabajo**

Acuña (2023), las condiciones de vida asociada al trabajo corresponden a la facilidad que debe tener el docente y en la edad en su desplazamiento, en sus tiempos y la flexibilidad que tenga para su desempeño, así como también tener una adecuada seguridad e higiene en su ambiente laboral. Esto permitirá tener satisfacción en su trabajo y desempeño entre su entorno.

#### **2.2.2.9.3 Satisfacción con las prestaciones recibidas**

Sus aspectos están relacionados con el nivel de cumplir acuerdos por parte de la institución, el proceso de negociación, la remuneración percibida, así como las oportunidades de desarrollo profesional, tanto en términos de promoción como de formación. Sintiendo que el trabajo es adecuado a sus habilidades y posibilidades de crecimiento personal. Diaz et al. (2022), la cultura de la organización mejorara si se evidencia satisfacción laboral en sus trabajadores.

#### **2.2.2.9.4 Satisfacción intrínseca del trabajo**

Quispe (2019), las gratificaciones intrínsecas que proporciona el trabajo, las oportunidades que brinda para realizar actividades que resultan agradables o en las que se tiene un buen desempeño, así como el logro de objetivos.

#### **2.2.2.9.5 Satisfacción con la participación**

Están vinculadas con la satisfacción que surge de la cooperación en la que surge decisiones dentro del equipo en el trabajo, el área o la sección. Palma (2002), integra teorías psicológicas, como la de Herzberg y Maslow, para argumentar que la satisfacción laboral de los docentes no solo depende de factores monetarios si no que los docentes desean como retribución por su actividad laboral un reconocimiento. Las estrategias de aprendizaje autoevaluadas por los estudiantes junto con el desempeño docente, impactan de manera moderada en la satisfacción académica (Montes et al., 2023).

#### **2.2.9.6 Importancia de la Satisfacción laboral**

Valero et al. (2022), sostienen que la satisfacción laboral se refiere al nivel de emociones, ya sean positivas o negativas, que experimenta un individuo en relación con diferentes aspectos de su trabajo. Así, esta satisfacción se determina por el grado de aceptación de las tareas que se realizan, las cuales pueden generar sensaciones placenteras o incómodas.

Hinojosa (2022) señala que la satisfacción laboral se produce cuando un empleado percibe que sus expectativas laborales son cumplidas. Por su parte, Samaniego et al. (2022), enfatizan la relevancia de esta satisfacción, ya que refleja la capacidad de las organizaciones para atender las necesidades de su personal. Además, diversas investigaciones indican que los trabajadores insatisfechos tienden a ausentarse con mayor frecuencia o a abandonar sus empleos, mientras que aquellos que se sienten satisfechos disfrutan de una mejor salud y una vida más prolongada.

En este sentido se puede mencionar que el avance de la tecnología y la digitalización de la educación han cambiado la interacción con los estudiantes. El trabajo remoto y las clases virtuales han generado nuevas demandas y desafíos, afectando la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida del docente.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Ho:** No Existe relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Existe relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**Ho:** No existe relación directa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Ho:** No existe relación directa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Hi:** Si existe relación directa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

El actual estudio emplea un método hipotético-deductivo, a través del cual se aborda el problema principal con el propósito de analizar tanto las hipótesis afirmativas como las negativas. Hernández-Sampieri et al. (2018), señalan que este método permite admitir una posición general para derivar a una en específico, lo que quiere decir que, para pasar de la teoría a la práctica parte de admitir un conocimiento previo del desempeño laboral junto con el desenvolvimiento donde incluyen los factores psicosociales.

### **3.2. Enfoque de investigación**

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, dado que la recolección de datos requerirá la comprobación de diversas hipótesis, respaldándose en el análisis en base a la estadística de acuerdo con la operacionalización de la variable (Sánchez, 2018).

### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio es de tipo básica, porque busca dar a conocer y entender los factores psicosociales del desempeño laboral y la satisfacción en docentes universitarios, enfocándose en la búsqueda y el fortalecimiento para su aplicación en desarrollo junto a los factores psicosociales que en el trabajo académico del docente universitario (Ríos, 2017).

### **3.3.1 Nivel de la investigación**

La investigación que se desarrolló es de nivel correlacional de corte transversal o transaccional, porque se destacan las variables factores psicosociales, así como también satisfacción laboral, enfatizando sus dimensiones y proporcionando una explicación sobre las posiciones en el trabajo del docente universitario (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4. Diseño de la Investigación**

El presente diseño es no experimental porque se basa en la investigación de otros estudios; estas variables no se manipulan directamente, solo se aclaran y se investigan (Hernández y Mendoza, 2018). Es de corte transversal, porque se aplica el instrumento en un momento determinado.

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1 Población**

La población se refiere al grupo de individuos sobre el cual se efectúa una inferencia, utilizando datos obtenidos de un subgrupo representativo (Sánchez et al., 2018). Este estudio, se compuso de docentes pertenecientes a la “Universidad Nacional de Piura”, quienes realizan sus funciones en modalidades tanto presenciales como semipresenciales durante el año académico correspondiente. Con una población general de 80 docentes de las facultades de ingeniería industrial y mecatrónica de dicha universidad en el 2025.

#### **3.5.2 Muestra**

La selección de la muestra se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde la investigadora eligió a los docentes en función de su cercanía. Esta técnica permite una recopilación de datos rápida, inmediata y económica, facilitando la obtención de resultados gracias a la disponibilidad de los docentes. La proximidad y el fácil acceso se deberán

a que la investigadora realizará una breve indicación en dos facultades de la universidad objeto de estudio, lo que justificará el uso de este método. La muestra estará compuesta por 80 docentes de la universidad pública de Piura.

Arispe et al. (2020), hacen referencia a que en el muestreo no se realiza ningún método, sin querer que sea estadísticamente representativo, sino que fuera intencional, seleccionando con cuidado a mejorar la exactitud y precisión de los datos. Para el muestreo se tomarán a los docentes que enseñen las carreras de Ingeniería Industrial y Sistemas, así como también la carrera de Mecatrónica, haciendo un total de 80 docentes de la “Universidad Nacional de Piura”.

El procedimiento para contactar a los docentes se llevará a cabo de la siguiente manera: en primer lugar, se realizó una conversación virtual con cada uno de los maestros de las facultades mencionadas, solicitando su participación de manera voluntaria. En segundo lugar, se envió un mensaje a través de correo, celular y/o WhatsApp para invitar a los docentes a participar, y se hará un seguimiento a aquellos que respondan y confirmen su colaboración.

#### **3.5.2.1 Criterios de inclusión:**

- Personal docente nombrados y contratados en el año 2025.
- Personal docente que tuvieron entre 30 a 60 años.
- Personal que firma el consentimiento informado de manera voluntaria.
- Personal docentes que laboran de manera presencial y semipresencial.
- Personal docentes que dieron clases por más de 30 horas.
- Personal docentes que aprobaron y firmaron la autorización.

#### **3.5.2.2 Criterio de exclusión**

- Personal docentes de universidades privadas o del extranjero.
- Personal docente que estaban con licencia por más de 3 meses.

- Personal docentes que no desearon ser parte de la investigación.
- Personal docentes que emitían clases irregularmente.

### 3.6 Variables y operacionalización

La operacionalización de variables consiste en presentar información sobre la variable a través de una tabla, permitiendo visualizar de manera estructurada y específica cómo se desglosa cada una. Esta organización incluye su clasificación, la definición conceptual y operativa, así como sus dimensiones (Martínez, 2020).

#### 3.6.1 Variable 1: Factores Psicosociales

##### 3.6.1.1 Definición conceptual

Los factores psicosociales son las condiciones de interacción del colaborador en su medio, así como la complejidad de las actividades y responsabilidades que se asignan dentro de un periodo determinado (Alvites, 2019).

##### 3.6.1.2 Definición operacional

Está representado en las puntuaciones de tipo ordinal que se han obtenido de las respuestas en las dimensiones que se exigen. Considerando un grupo de variables los cuáles pueden afectar el rendimiento del trabajador.

**Tabla 1**

**Variable 1: Factores de riesgo psicosociales**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de Valoración (Niveles o rangos)
----------	-------------	-------------	--------------------	---

Factores psicosociales	Condiciones del lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ruido.</li> <li>-Iluminación.</li> <li>-Temperatura.</li> <li>-Mala higiene.</li> <li>-Exposición a polvos.</li> <li>-Exposición a microbios.</li> <li>-Espacio inadecuado.</li> <li>-Hacinamiento en las aulas.</li> <li>-Equipo y material necesario.</li> </ul>	Ordinal	<i>Escala de Likert</i>
			0= nunca 1 = casi nunca 2= algunas veces 3 = casi siempre 4 = siempre	Bajo < 54
	<b>Carga de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Exceso de actividades.</li> <li>-Demandas laborales.</li> <li>-Jornada de trabajo.</li> <li>-Trabaja durante las vacaciones.</li> <li>-Realiza diversas funciones académicas.</li> </ul>		Medio (55 – 120)  Alto (121-176)
	<b>Contenido y características de la tarea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo repetitivo.</li> <li>-Afronta el comportamiento de los estudiantes.</li> <li>-Desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.</li> <li>-Participa en proyectos de investigación.</li> <li>-Cambios constantes de las materias.</li> <li>-Imparte clases de las áreas.</li> <li>-Imparte clases a grupos elevados.</li> <li>-Ejerce actividades de coordinación y supervisión.</li> </ul>		
	<b>Exigencias laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alto grado de concentración.</li> <li>-Posturas incómodas.</li> <li>-Esfuerzo visual prolongado.</li> <li>-Trabajo creativo.</li> <li>-Ingresar a programas de una entidad.</li> <li>-Verbalización constante.</li> </ul>		
	<b>Papel del académico y desarrollo de la carrera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actividades con las que no está de acuerdo.</li> <li>-Uso de programas tecnológicos.</li> <li>-Formación profesional y exigencias.</li> <li>-Estatus que posee como profesor.</li> <li>-Oportunidades para cargos académicos.</li> </ul>		

<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Relación con compañeros de trabajo.</li> <li>-Participar en grupos de trabajo.</li> <li>-Tiene relación con su jefe.</li> <li>-Evaluación de su desempeño académico.</li> <li>-Sistemas de control de personal.</li> <li>-Comunicación sobre los cambios de su trabajo.</li> <li>-Participación en la toma de decisiones.</li> <li>-Eficacia de su desempeño.</li> </ul>
<b>Remuneración del rendimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Salario que recibe por el trabajo.</li> <li>-Reconocimiento a su labor académica</li> </ul>

### 3.6.2 Variable 2: Satisfacción laboral

#### 3.6.2.1 Definición conceptual

La satisfacción laboral se entiende como el estado físico y mental en el cual el ser humano presenta condiciones positivas que hacen que se cumpla los objetivos y estar predispuesto al propio desarrollo profesional y personal (Quispe, 2019).

#### 3.6.2.2 Definición operacional

Está representado en las valoraciones de tipo ordinal que se han obtenido de dan respuesta en sus dimensiones que se exigen. Considerando un grupo de variables los cuáles pueden afectar el rendimiento del trabajador.

**Tabla 2**

**Variable 2: Satisfacción Laboral**

Variables	Dimensiones	Indicadores (Ítems)	Escala de medición	Escala Valorativa (Niveles o rangos)
-----------	-------------	---------------------	--------------------	--------------------------------------

			<b>Ordinal</b>	<b>Escala de Likert</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Satisfacción con la Supervisión</b>	13.Las relaciones personales con sus Superiores. 14.La supervisión que ejerce sobre Usted. 15.La proximidad y frecuencia con que es supervisado. 16.La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene. 17.La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución. 18.El apoyo que recibe de sus Superiores.	Muy insatisfecho/ 1  Bastante insatisfecho/2  Algo insatisfecho/3  Indiferente/ 4  Algo satisfecho/5	Insatisfecho (23-68)    Indiferente (69-115)
	<b>Satisfacción con el Ambiente Físico</b>	6.La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. 7.El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo. 8.La iluminación de su lugar de Trabajo. 9. La ventilación de su lugar de Trabajo. 10. La temperatura de su lugar de Trabajo.	Bastante satisfecho/6  Muy satisfecho/7	Satisfecho (116-161)
	<b>Satisfacción con las Prestaciones</b>	4. El salario que usted recibe. 11. Las oportunidades de formación. 12. Las oportunidades de promoción que tiene. 22. El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. 23. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.		
	<b>Satisfacción Intrínseca</b>	1.Las satisfacciones que le produce su trabajo. 2.Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta. 5.Los objetivos y metas que debe alcanzar.		
		19. La capacidad para decidir		

---

	autónomamente aspectos relativos a su trabajo.
<b>Satisfacción con la Participación</b>	20. Su participación en las decisiones de su área o departamento o sección. 21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.

---

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento principal es el cuestionario. Este se utiliza para recopilar datos sobre las dos variables del estudio y es administrado de forma presencial. Valderrama y Jaimes (2019), mencionan que las preguntas incluidas en los cuestionarios están diseñadas para evaluar los indicadores específicos de cada variable, tal como se describe en la operacionalización de las variables.

#### **3.7.2 Descripción de instrumento**

De acuerdo con Arispe et al. (2020), mencionan que los cuestionarios “permiten aplicar la técnica, pues son hechos pertinentemente, tomando en cuenta las variables e indicadores”. Estos instrumentos de investigación son documentos utilizados para recopilar información, diseñados para medir las variables del estudio y extraer datos fundamentales. Este tipo de herramienta es ampliamente utilizada por investigadores en su mayoría, quienes la emplean para llevar a cabo sus estudios.

Con respecto a la variable de factores psicosociales, se empleó el cuestionario de factores psicosociales elaborado por Silva en el 2005. Este mismo cuestionario fue aplicado en una muestra peruana por Graneros en el año 2018. Finalmente se realiza un estudio de investigación

en docentes de países latinoamericanos dentro de ellos Perú, este estudio fue realizado por Alvites en 2019, donde hace modificaciones en los ítems para que sean aplicados específicamente en docentes de universidad, quedando 44 ítems su investigación publicada en la revista Propósitos y Representaciones en Perú.

Además, para la variable de satisfacción laboral se utilizó el “cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”-Versión 3. Este cuestionario fue elaborado por los psicólogos Meliá y Peiró en el año 1998. Sin embargo, para poder utilizar el cuestionario para ser aplicado en docentes universitarios se toma la modificación de Quispe en el 2023, donde realiza su investigación en una población peruana y en docentes de una universidad nacional. Este consta de 23 ítems, dividido en 6 dimensiones estas son; “Satisfacción con la supervisión” (6 interrogantes), “Satisfacción con el ambiente físico de trabajo” (5 interrogantes), “Satisfacción con las prestaciones recibidas” (5 interrogantes), “Satisfacción intrínseca del trabajo” (4 interrogantes) y” Satisfacción con la participación” (3 interrogantes).

## Variable 1: Factores Psicosociales

**Tabla 3:** Ficha técnica: Factores psicosociales

### Ficha Técnica I

<b>Denominación</b>	“Cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo” académico (FPSIS) realizado por Blanca Silva Gutiérrez en el 2005. Asimismo, fue aplicado en una muestra peruana por Graneros en el 2018.
<b>Adaptado por</b>	Cleofé Genoveva Alvites Huaman
<b>Año</b>	2019
<b>Universidad</b>	Universidad San Ignacio de Loyola.
<b>Fuente del instrumento</b>	Artículo de investigación “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa” de Alvites-Huamaní en el 2019.
<b>Institución de aplicación</b>	Instituciones de educación básica y superior de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.
<b>Grupo de Aplicación</b>	Docentes de educación básica y superior.
<b>Medición Por ítems</b>	Por ítems: Escala valorativa tipo Likert 0= nunca, 1 = casi nunca, 2= algunas veces, 3 = casi siempre, 4 = siempre.
<b>Numero de ítems</b>	44        Items
<b>Dimensiones que evalúa</b>	D1/Condiciones del lugar de trabajo. D2/Carga de Trabajo. D3/Contenido y características de la tarea. D4/Exigencias laborales. D5/Papel de académico y desarrollo de la carrera. D6/Interacción social y aspectos organizacionales. D7/Remuneración de rendimiento.
<b>Tiempo de Aplicación</b>	25 minutos.
<b>Tipo de Aplicación</b>	Colectiva.

**Nota:** La tabla muestra los resultados obtenidos del cuestionario utilizado para evaluar y calificar los factores psicosociales.

## Variable 2: Satisfacción Laboral

**Tabla 4**

*Ficha técnica: Satisfacción Laboral*

<b>Ficha técnica II</b>	
<b>Denominación</b>	El “cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”- Versión 3 elaborado por Meliá y Peiró en el año 1998.
<b>Adaptado por</b>	Quispe Rivera, Jossy Cristina
<b>Año</b>	2023
<b>Universidad</b>	Universidad Privada Norbert Wiener
<b>Fuente del instrumento</b>	Quispe (2023). “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022. Universidad Norbert Wiener”.
<b>Institución de aplicación</b>	Universidad Pública de Lima
<b>Grupo de Aplicación</b>	Docentes de la Universidad Pública de Lima.
<b>Medición Por ítems</b>	<b>Por ítems:</b> Escala valorativa tipo Likert 1 = muy insatisfecho, 2 = bastante insatisfecho, 3= algo insatisfecho, 4 = indiferente, 5 = algo satisfecho, 6 = bastante satisfecho, 7 = muy satisfecho.
<b>Numero de ítems</b>	23 ítems
<b>Dimensiones que evalúa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Satisfacción con la supervisión (6 interrogantes).</li> <li>2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo (5 interrogantes).</li> <li>3. Satisfacción con las prestaciones recibidas (5 interrogantes).</li> <li>4. Satisfacción intrínseca del trabajo (4 interrogantes).</li> <li>5. Satisfacción con la participación (3 interrogantes)</li> </ol>
<b>Tiempo de Aplicación</b>	20 minutos
<b>Tipo de Aplicación</b>	En conjunto o individual

**Nota:** La tabla muestra los resultados obtenidos del cuestionario utilizado para evaluar y calificar Satisfacción laboral.

### 3.7.3. Validación

La validez que se aplicó es de contenido, cuya validación de los cuestionarios se transforma en un método en el cual la validación resulta útil, ya que permitirá corroborar la validez en el estudio de la investigación. Asimismo, Arispe et al. (2020), mencionaron que la relevancia del contenido es "qué tan bien un instrumento puede reflejar la competencia del contenido que se mide y qué tan bien los ítems que forman parte del instrumento representan esas características ". La validez se desarrollará mediante la postura de 5 jueces expertos.

En cuanto al instrumento sobre factores psicosociales en el trabajo, se basó inicialmente en el de Silva (2005), que fue aplicado por Graneros (2018) en Perú con un total de 50 ítems. Posteriormente, Alvites (2019) adaptó este instrumento, permitiendo ajustes en los ítems según las necesidades específicas de su investigación. Para garantizar la validez del contenido, cuatro expertos provenientes de diferentes países latinoamericanos y Estados Unidos evaluaron el instrumento mediante juicio de jurados, lo que llevó a la redacción y eliminación selectiva de algunos ítems.

En el caso del cuestionario S20/23 realizado por los psicólogos Meliá y Pieró, año 1993- versión 3 creado con el fin de proporcionar evaluaciones completas y significativas sobre satisfacción laboral, considerando limitaciones de la motivación y del tiempo que suelen tener algunas personas en entornos. donde ofrece un nivel de confiabilidad y validez considerable, lo que permite obtener una evaluación integrada. Quispe (2023) utilizó el instrumento en su investigación en una universidad pública de Lima, quien adaptó algunos ítems para su aplicación en docentes universitarios.

**Tabla 5*****Relación de jueces expertos para la validez de contenido del instrumento***

<b>N</b>	<b>Expertos</b>	<b>Decisión</b>
<b>1</b>	Dr. Reynaldo Barboza Pérez.	Aplicable
<b>2</b>	Dr. Federico Malpartida Quispe.	Aplicable
<b>3</b>	Mg. Evelyn Brohrzovich Zuloeta	Aplicable
<b>4</b>	Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia	Aplicable
<b>5</b>	Dra. Milagros Córdova de Chang	Aplicable

Luego de la verificación los jueces que se menciona en la tabla 5 percibidos por tres temáticos y dos metodólogos determinaron que el instrumento presenta validez de contenido, puesto que ellos emitieron la aplicabilidad de ambos cuestionarios.

**Tabla 6*****Coefficiente del índice validez de Aiken de las percepciones de los jueces informantes***

<b>Variable</b>	<b>Validez</b>		
	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>
<b>Factores</b>	0.9333333	0.87019	0.809523
<b>Psicosociales</b>		0.873	
<b>Satisfacción</b>	0.957142	0.985714	0.814287
<b>laboral</b>		0.919	

De acuerdo con el coeficiente obtenido por la V de Aiken de 0.873 y 0.919 quien supera al 0.70 Lo cual se evidencia que el cuestionario de “factores psicosociales y satisfacción laboral” presenta validez de contenido, permitiendo su aplicación posterior a la muestra de investigación.

### 3.7.4. Confiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos realizados fue el coeficiente de Alfa de Cronbach, que para Sánchez et al. (2018) es un indicador de estadística que realiza una posibilidad en el nivel de confiabilidad por consistencia interna de cierto instrumento. Arispe et al. (2020) hicieron mención de que es la “consistencia de los resultados dada una muestra”.

Con el fin de garantizar su validez en este contexto particular y confirmar su consistencia interna en esta población específica del estudio actualizado al contexto actual, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 docentes cuyas características coinciden con las del grupo objetivo final.

Para evaluar esta confiabilidad, se utilizó el índice Alfa de Cronbach éstos oscilan entre cero (0) y uno (1), el coeficiente cero significa nula confiabilidad y el coeficiente uno significa un máximo de confiabilidad, debido a que las respuestas eran de opción múltiple. Los resultados que se obtenidos mostraron que ambos instrumentos poseen un alto nivel de confiabilidad.

**Tabla 7**

***Confiabilidad de los instrumentos***

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>Factores psicosociales</b>	0.916	44
<b>Satisfacción laboral S20/23</b>	0.957	23

**Nota:** Tabla que representa la puntuación de la confiabilidad de los instrumentos.

Tal como se indicó previamente, el cuestionario sobre factores psicosociales compuesto por 44 ítems obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .916, lo cual sugiere una alta confiabilidad interna. De manera similar, el instrumento Satisfacción laboral destinado a evaluar

alcanzó un coeficiente aún más elevado (.957), demostrando así que ambos instrumentos poseen una excelente fiabilidad.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El plan de procesamiento en un estudio cuantitativo implica la organización y síntesis de la información obtenida de la muestra, sujetos o casos de referencia, mediante la aplicación de instrumentos específicos (Huairé et al., 2021). Esto implica emplear técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales para examinar la relación entre las variables mediante el análisis y procesamiento de los datos.

Se organizó las respuestas de la herramienta utilizando un documento de cálculo de Microsoft Excel como base de datos. Además, se aplicó la estadística descriptiva a través de la asignación de frecuencias. Posteriormente, se generó un resumen para cada ítem agrupado por dimensión, lo que permitirá obtener una puntuación directa para cada una. Para calcular el porcentaje, se empleará la fórmula "Percentil" de Excel, convirtiendo los puntos en porcentajes para cada dimensión. Según la escala general, se pudo determinar el nivel correspondiente.

Para el análisis se utilizó el software de análisis estadístico SPSS en su versión 26.0 ya que es una herramienta comúnmente utilizada para este propósito. Este software permitirá realizar una amplia gama de análisis estadísticos, desde simples estadísticas descriptivas hasta análisis más avanzados como regresiones y análisis factorial. Se utilizó el SPSS porque facilita la organización y el análisis de datos, lo que ayuda a extraer conclusiones significativas de sus datos.

**La estadística descriptiva;** es una etapa crucial y es una herramienta fundamental en el análisis de datos, ya que nos permite entender la estructura básica y fundamental sobre la

naturaleza de los datos recopilados. Su uso adecuado nos permite comprender mejor los datos y tomar decisiones informadas en las etapas posteriores del análisis estadístico.

**La estadística inferencial;** es una parte fundamental del proceso de análisis estadístico, ya que nos permite hacer inferencias sobre una población más amplia a partir de los datos recopilados en una muestra. Esta técnica también se utiliza para sacar conclusiones más allá de los datos recopilados, generalizando los hallazgos a una población más amplia.

Se entiende que se está delineando un flujo de trabajo claro para el análisis de datos, utilizando Excel como herramienta inicial para introducir y organizar los datos. Es una opción común debido a su familiaridad y versatilidad en la manipulación de datos. Una vez que los datos están preparados en Excel, pasarlos a Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26.0, para realizar el análisis estadístico más detallado es una estrategia sólida. Además, se ejecutó la evaluación del coeficiente correlacional  $r$  de Pearson puesto que los resultados de los datos seguían una distribución normal. También, se menciona que los resultados obtenidos se representan con tablas y figuras correspondientes a los objetivos que se plantearon en la investigación. Esto es importante para comunicar claramente los hallazgos y hacer que los resultados sean accesibles y se comprendan para investigadores a futuros o interesados en el tema. En general, se piensa que se tiene una sólida estrategia de análisis estadístico en su propio lugar, que aborda tanto la organización inicial de los datos como el análisis estadístico detallado.

### **3.9. Aspectos éticos**

El trabajo presentado en esta investigación cumplirá con especificar las fuentes usadas y transmitir los autores, diseños y fuentes de la investigación consultada de acuerdo con el reglamento y las normas. Además, esta investigación pasará por la revisión del comité de ética de

la Universidad Norbert Wiener. El estudio llevará una manera adecuada, siguiendo los reglamentos establecidos y manteniendo la integridad de la investigación.

Se obtuvo el consentimiento informado, se garantizó el anonimato y la reserva de todos los datos proporcionados. Además, se respetó la autoría en las citas citando según las normas APA 7<sup>a</sup> edición. Para asegurar la originalidad del trabajo, el estudio fue sometido al software antiplagio Turnitin para verificar que no superara el porcentaje de similitud con otras investigaciones.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 8**

*Escala valorativa de los factores psicosociales*

Variables y dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
<b>FACTORES PSICOSOCIALES</b>	0 – 58	59 – 117	118 – 176
1. Condiciones del lugar de trabajo	0 – 13	14 – 26	27 – 40
2. Carga de trabajo	0 – 6	7 – 13	14 – 20
3. Contenido y características de la tarea	0 – 10	11 – 21	22 – 32
4. Exigencias laborales	0 – 8	9 – 16	17 – 24
5. Papel del académico y desarrollo de la carrera	0 – 6	7 – 13	14 – 20
6. Interacción social y aspectos organizacionales	0 – 10	11 – 21	22 – 32
7. Remuneración del rendimiento	0 – 2	3 – 5	6 – 8

*Nota.* La tabla expone los resultados de los datos aplicados a la muestra.

En la tabla 8 muestra la escala que permite clasificar los niveles de los factores psicosociales en los docentes. Para la variable general, se considera nivel bajo de 0 a 58 puntos, nivel medio de 59 a 117 y nivel alto de 118 a 176. En cuanto a las dimensiones, las condiciones

del lugar de trabajo se califican como bajas entre 0 y 13, medias entre 14 y 26, y altas de 27 a 40. La carga de trabajo es baja entre 0 y 6, media entre 7 y 13, y alta de 14 a 20. El contenido y características de la tarea se considera bajo si puntúa entre 0 y 10, medio entre 11 y 21, y alto entre 22 y 32. Las exigencias laborales tienen nivel bajo entre 0 y 8, medio de 9 a 16, y alto entre 17 y 24. El desarrollo de la carrera se evalúa como bajo entre 0 y 6, medio entre 7 y 13, y alto de 14 a 20. La interacción social y aspectos organizacionales es baja entre 0 y 10, media entre 11 y 21, y alta entre 22 y 32. Finalmente, la remuneración por rendimiento es baja entre 0 y 2, media entre 3 y 5, y alta de 6 a 8.

**Tabla 9**

*Escala valorativa de la satisfacción laboral*

Variables y dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	23 – 69	70 – 115	116 – 161
1. Satisfacción con la supervisión	6 – 17	18 – 30	31 – 42
2. Satisfacción con el ambiente físico	5 – 14	15 – 25	26 – 35
3. Satisfacción con las prestaciones	5 – 14	15 – 25	26 – 35
4. Satisfacción intrínseca	4 – 11	12 – 20	21 – 28
5. Satisfacción con la participación	3 – 8	9 – 14	15 – 21

*Nota.* La tabla expone “resultados de los datos aplicados a la muestra.”

En la tabla 9 presenta la escala utilizada para clasificar los niveles de satisfacción laboral percibidos por los docentes. Para la variable general, un puntaje entre 23 y 69 indica un nivel bajo de satisfacción laboral, entre 70 y 115 se considera nivel medio, y entre 116 y 161 se clasifica como nivel alto. Esta escala permite interpretar el grado de satisfacción que los docentes experimentan respecto a su entorno laboral. En cuanto a las dimensiones, la satisfacción con la supervisión se considera baja entre 6 y 17 puntos, media entre 18 y 30, y alta entre 31 y 42. La satisfacción con el ambiente físico del trabajo se clasifica como baja entre 5 y 14, media de 15 a 25, y alta entre 26 y 35. Del mismo modo, la satisfacción con las prestaciones recibidas se evalúa

como baja entre 5 y 14, media entre 15 y 25, y alta entre 26 y 35. En la dimensión satisfacción intrínseca, los niveles se establecen como bajo de 4 a 11, medio entre 12 y 20, y alto de 21 a 28. Finalmente, la satisfacción con la participación en decisiones se valora como baja entre 3 y 8, media entre 9 y 14, y alta entre 15 y 21.

#### 4.1.1.3. Análisis descriptivo de la variable factores psicosociales

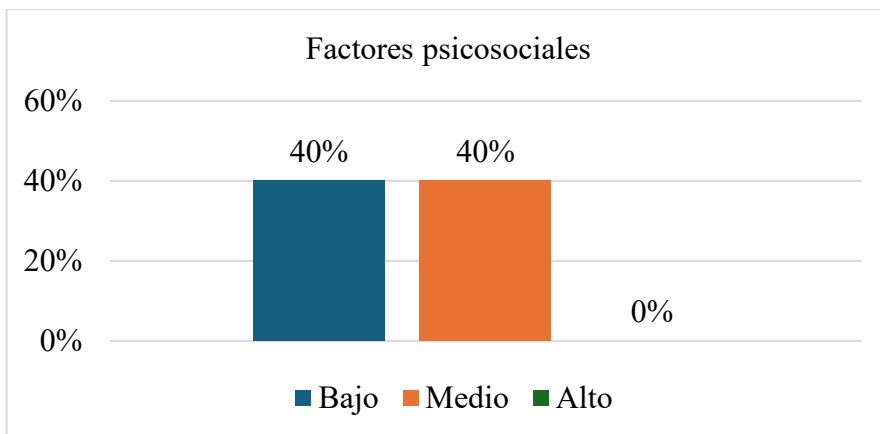
**Tabla 10**

*Frecuencias de los niveles en los factores psicosociales*

<i>Factores psicosociales</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	50%
Medio	40	50%
Total	80	100%

**Figura 1**

*Distribución de niveles en los factores psicosociales*



En la tabla 10 y figura 1 revelan que, de los 80 docentes encuestados, el 50% se encuentra en un nivel bajo de factores psicosociales, mientras que el otro 50% presenta un nivel medio. No se reportaron docentes en el nivel alto. Esto indica que ninguno de los participantes

percibe condiciones psicosociales altamente favorables en su entorno laboral, y que la mitad enfrenta condiciones desfavorables. El resultado evidencia una situación que requiere atención institucional, especialmente para mejorar el ambiente psicosocial de quienes se encuentran en el nivel bajo.

#### 4.1.1.4. Análisis descriptivo de las dimensiones de los factores psicosociales

**Tabla 11**

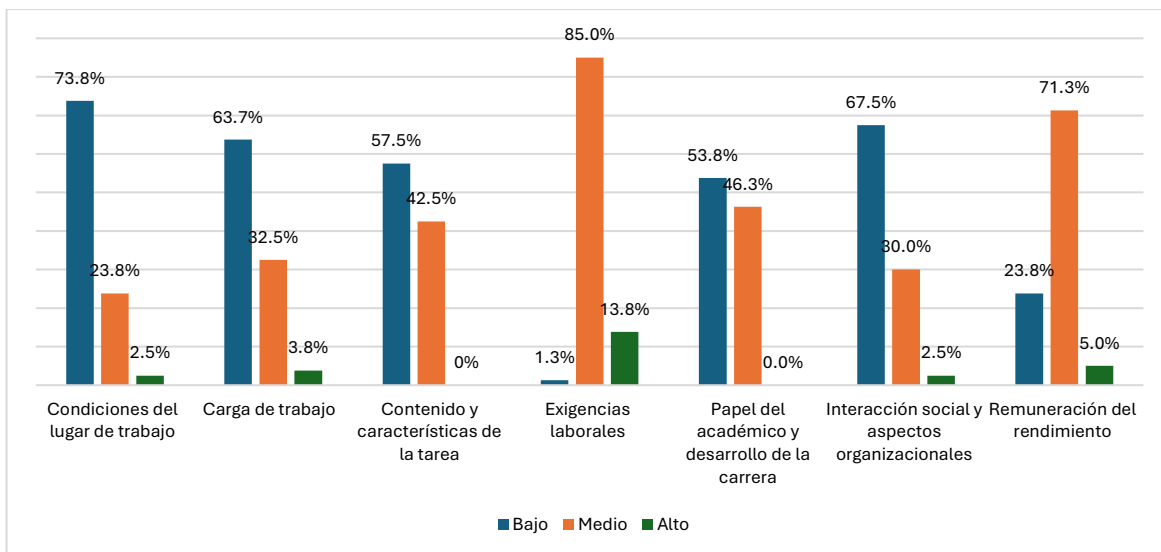
*Frecuencias de los niveles en las dimensiones de los factores psicosociales*

Dimensiones	Niveles							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	n	%
1. Condiciones del lugar de trabajo	59	73.8%	19	23.8%	2	2.5%	80	100%
2. Carga de trabajo	51	63.7%	26	32.5%	3	3.8%	80	100%
3. Contenido y características de la tarea	46	57.5%	34	42.5%	0	0%	80	100%
4. Exigencias laborales	1	1.3%	68	85%	11	13.8%	80	100%
5. Papel del académico y desarrollo de la carrera	43	53.8%	37	46.3%	0	0%	80	100%
6. Interacción social y aspectos organizacionales	54	67.5%	24	30%	2	2.5%	80	100%
7. Remuneración del rendimiento	19	23.8%	57	71.3%	4	5%	80	100%

*Nota.* La tabla expone “resultados de los datos aplicados a la muestra.”

**Figura 2**

*Distribución de niveles en las dimensiones de los factores psicosociales*



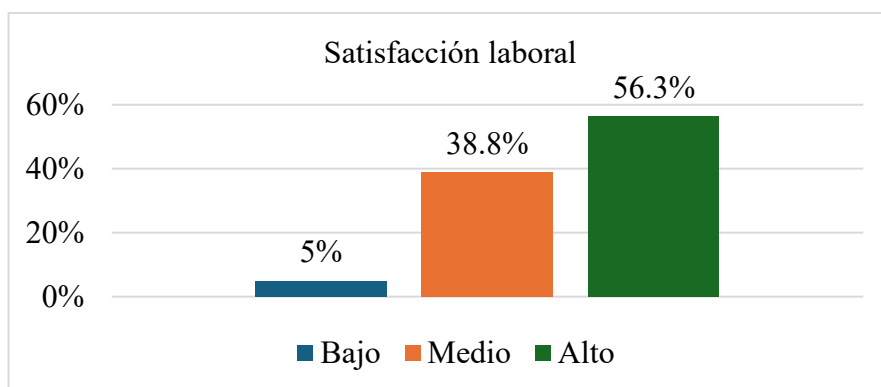
En la tabla 11 y la figura 2 indican que, en la dimensión condiciones del lugar de trabajo, el 73.8% de los docentes se encuentra en el nivel bajo, el 23.8% en nivel medio y el 2.5% en nivel alto. En carga de trabajo, el 63.7% se ubica en el nivel bajo, el 32.5% en el medio y el 3.8% en el alto. Para contenido y características de la tarea, el 57.5% está en nivel bajo y el 42.5% en nivel medio, sin registros en el nivel alto. En exigencias laborales, el 1.3% está en nivel bajo, el 85% en nivel medio y el 13.8% en nivel alto. Respecto al papel del académico y desarrollo de la carrera, el 53.8% se encuentra en nivel bajo y el 46.3% en nivel medio, sin casos en nivel alto. En la dimensión interacción social y aspectos organizacionales, el 67.5% se sitúa en nivel bajo, el 30% en nivel medio y el 2.5% en nivel alto. Finalmente, en remuneración del rendimiento, el 23.8% se encuentra en nivel bajo, el 71.3% en nivel medio y el 5% en nivel alto.

#### 4.1.1.5. Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

**Tabla 12***Frecuencias de los niveles en la satisfacción laboral*

<i>Satisfacción laboral</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	5%
Medio	31	38.8%
Alto	45	56.3%
Total	80	100%

Nota. La tabla expone resultados de los datos aplicados a la muestra, sobre satisfacción laboral.

**Figura 3***Distribución de niveles en la satisfacción laboral*

En la tabla 12 y figura 3 muestran que, de los 80 docentes encuestados, el 56.3% se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, el 38.8% en un nivel medio y solo el 5% en nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes percibe una satisfacción positiva respecto a su trabajo, mientras que una minoría presenta niveles bajos.

#### 4.1.1.6. Análisis descriptivo de las dimensiones de la satisfacción laboral

**Tabla 13***Frecuencias de los niveles en las dimensiones de la satisfacción laboral*

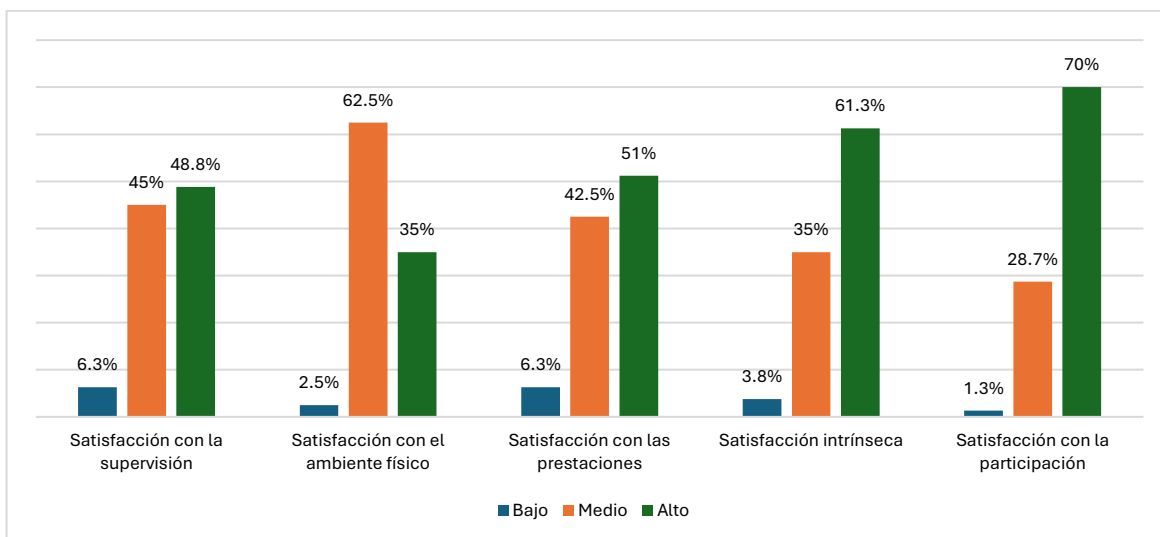
Dimensiones	Niveles						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	n	%

1. Satisfacción con la supervisión	5	6.3%	36	45%	39	48.8%	80	100%
2. Satisfacción con el ambiente físico	2	2.5%	50	62.5%	28	35%	80	100%
3. Satisfacción con las prestaciones	5	6.3%	34	42.5%	41	51.2%	80	100%
4. Satisfacción intrínseca	3	3.8%	28	35%	49	61.3%	80	100%
5. Satisfacción con la participación	1	1.3%	23	28.7%	56	70%	80	100%

*Nota.* La tabla expone “resultados de los datos aplicados a la muestra.”

#### Figura 4

*Distribución de niveles en las dimensiones de la satisfacción laboral*



En la tabla 13 y figura 4 muestran que, en la dimensión satisfacción con la supervisión, el 48.8% de los docentes se encuentra en el nivel alto, el 45% en el nivel medio y el 6.3% en el nivel bajo. En la dimensión satisfacción con el ambiente físico, el 62.5% se ubica en el nivel medio, el 35% en el nivel alto y el 2.5% en el nivel bajo. Respecto a la satisfacción con las prestaciones, el 51.2% se sitúa en el nivel alto, el 42.5% en el medio y el 6.3% en el bajo. En cuanto a la satisfacción intrínseca, el 61.3% está en el nivel alto, el 35% en el nivel medio y el

3.8% en el nivel bajo. Finalmente, en la dimensión satisfacción con la participación, el 70% de los docentes alcanza el nivel alto, el 28.7% el nivel medio y solo el 1.3% el nivel bajo.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### 4.1.2.1. Análisis de normalidad

**Tabla 14**

*Análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	,113	80	,013
Condiciones del lugar de trabajo	,112	80	,015
Carga de trabajo	,173	80	,000
Contenido y características de la tarea	,134	80	,001
Exigencias laborales	,207	80	,000
Papel del académico y desarrollo de la carrera	,126	80	,003
Interacción social y aspectos organizacionales	,158	80	,000
Remuneración del rendimiento	,244	80	,000
Satisfacción laboral	,120	80	,006

*Nota.* La tabla expone resultados del análisis de datos aplicados a la muestra.

En la tabla 14 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones del estudio. En todos los casos, el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05. Específicamente, la variable factores psicosociales presenta una significancia de 0.013, y la satisfacción laboral de 0.006. De igual modo, cada una de las dimensiones evaluadas como condiciones del lugar de trabajo (0.015), carga de trabajo (0.000), contenido y características de la tarea (0.001), entre otras; también, presentan valores significativos menores a 0.05. Estos resultados indican que ninguna de las variables sigue una distribución normal, por lo que se justifica el uso de pruebas estadísticas no paramétricas de (Rho de Spearman) en el análisis de hipótesis.

#### 4.1.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: No Existe relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Existe relación directa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis general*

			Factores psicosociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-,429
	Factores psicosociales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,429	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 15 presenta el resultado de la prueba de correlación de Spearman entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación obtenido es de -0.429, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, inferior al umbral de 0.01. Esto indica que existe una correlación negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables. Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi); es decir, que existe una relación directa y significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura. La dirección negativa del coeficiente sugiere que, a mayores niveles de factores psicosociales negativos, menor es la satisfacción laboral percibida por los docentes.

### 4.1.2.3. Prueba de hipótesis específica

#### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Si existe relación directa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica 1*

		Condiciones del lugar de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,042
	Condiciones del lugar de trabajo	N	80
		Coeficiente de correlación	-,228
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,042
		N	80

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

En la tabla 16 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral es de -0.228, con un nivel de significancia bilateral de 0.042. Dado que este valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi); es decir, que existe una relación directa y significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes. La correlación es de baja magnitud y de signo negativo, lo que indica que, en este contexto, a peores condiciones percibidas en el entorno físico laboral corresponde una menor satisfacción en el trabajo docente.

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Si existe relación directa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis específica 2*

			Carga de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,193
		Sig. (bilateral)	.	,087
	Satisfacción laboral	N	80	80
		Coefficiente de correlación	-,193	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	80	80

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

En la tabla 17 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral es de -0.193, con un valor de significancia bilateral de 0.087. Dado que este valor es mayor a 0.05, no se alcanza el criterio de significancia estadística. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (Hi); es decir, que no existe una relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Si existe relación directa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis específica 3*

			Contenido y características de la tarea	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Contenido y características de la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	-,330
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,330	1,000
Sig. (bilateral)		,003	.	
		N	80	80

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

En la tabla 18 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral es de -0.330, con un nivel de significancia bilateral de 0.003. Dado que el valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Por tanto, existe una relación significativa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes. La correlación es de magnitud baja y negativa, lo que indica que una menor valoración del contenido y características de la tarea se relaciona con una menor satisfacción laboral.

#### **Hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe relación directa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Si existe relación directa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 19***Prueba de hipótesis específica 4*

			Exigencias laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Exigencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-,040
		Sig. (bilateral)	.	,722
	Satisfacción Laboral	N	80	80
		Coefficiente de correlación	-,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,722	.
		N	80	80

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

En la tabla 19 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral es de -0.040, con un valor de significancia bilateral de 0.722. Este valor es mayor a 0.05, por lo tanto, no es estadísticamente significativo. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (Hi). Es decir, que no existe una relación significativa entre las exigencias laborales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura.

### **Hipótesis específica 5**

Ho: No existe relación directa entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Si existe relación directa entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 20***Prueba de hipótesis específica 5*

			Papel académico con el desarrollo de la carrera	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	-,394

Papel académico con el desarrollo de la carrera	Sig. (bilateral) N	.	,000 80
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,394	1,000 ,000 80

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

En la tabla 20 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral es de -0.394, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Al ser este valor menor a 0.05, la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Por tanto, existe una relación significativa entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de los docentes. La relación es de magnitud baja y negativa, lo que indica que, a menor percepción del desarrollo profesional en el rol académico, corresponde una menor satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 6

$H_0$ : No existe relación directa entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

$H_1$ : Si existe relación directa entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 21**

*Prueba de hipótesis específica 6*

		Interacción social y aspectos organizacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Interacción social y aspectos organizacionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 -,577 ,000 80

Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,577	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla 21 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral es de -0.577, con un valor de significancia bilateral de 0.000. Este resultado es estadísticamente significativo, al ser menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Por tanto, existe una relación significativa entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes. La correlación es de magnitud moderada a fuerte y negativa, lo cual indica que menores niveles de interacción social y organización se relaciona con menores niveles de satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 7

Ho: No existe relación directa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

Hi: Si existe relación directa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025.

**Tabla 22**

*Prueba de hipótesis específica 7*

		Remuneración de rendimiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Remuneración de rendimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,094
		N	. 80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	-,094
			1,000

Sig. (bilateral)	,409	.
N	80	80

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

En la tabla 22 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral es de -0.094, con un valor de significancia bilateral de 0.409. Dado que este valor es mayor a 0.05, no se evidencia significancia estadística. Por tanto, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Es decir, no existe una relación significativa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura.

#### 4.1.3 Discusión de resultados

Los resultados arrojados en la investigación permitieron verificar la hipótesis general y específicas planteadas, demostrando que existe una relación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue  $r = -0.429$  ( $p = 0.000$ ), lo cual indica que, a mayor presencia de factores psicosociales desfavorables, menor es la satisfacción laboral percibida. Esto significa que a medida que los factores psicosociales resultan más desfavorables, la satisfacción laboral disminuye, lo cual coincide con estudios como los de Garzón (2022), quien identificó que entornos psicosociales deficientes reducen significativamente la motivación y bienestar laboral de los docentes universitarios. Destacando que un entorno laboral negativo genera desmotivación y riesgo de estrés crónico.

Desde las bases teóricas, estos resultados se alinean con la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959), que distingue entre factores higiénicos (extrínsecos) y motivacionales (intrínsecos). Según esta teoría, la carencia de condiciones adecuadas en el entorno laboral (factores higiénicos) genera insatisfacción, mientras que los aspectos intrínsecos como el contenido del

trabajo o las posibilidades de desarrollo son claves para alcanzar la satisfacción. En este estudio, se observa cómo varias dimensiones psicosociales se comportan como factores higiénicos cuya deficiencia genera insatisfacción.

Por otro lado, la Teoría de la Equidad de Adams (1965) sustenta que la percepción de justicia y equilibrio entre el esfuerzo entregado y las recompensas recibidas es determinante en la satisfacción laboral. Los docentes perciben desmotivación cuando sienten que su esfuerzo no se corresponde con las condiciones laborales, reconocimiento o posibilidades de desarrollo, fenómeno que se refleja en varias correlaciones negativas halladas.

Respecto a la primera hipótesis específica “Existe relación directa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; se obtuvo correlación negativa y débil  $r = -0.228$ ;  $p = 0.042$  entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral. Esto indica que ambientes físicos poco adecuados, como mala iluminación, espacios reducidos o escasos recursos materiales, disminuyen, aunque de forma moderada la satisfacción laboral. Este resultado coincide con Gonzáles et al. (2020), quienes señalan que la infraestructura y el entorno físico son fundamentales para generar bienestar y evitar el agotamiento docente. En términos de Herzberg, las condiciones físicas son factores higiénicos; su ausencia provoca insatisfacción, aunque su presencia no garantiza satisfacción plena.

En cuanto a la segunda la hipótesis “Existe relación directa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; presentó una correlación negativa pero no significativa ( $r = -0.193$ ;  $p = 0.087$ ). Esto implica que, en esta universidad, la cantidad de trabajo no se asocia estadísticamente con la satisfacción laboral, aunque existe una ligera tendencia negativa. Este hallazgo es distinto a lo expuesto por Escudero

(2022), quien encontró que el exceso de carga docente generaba altos niveles de estrés y menor satisfacción laboral. Es posible que en esta muestra los docentes estén habituados a ritmos de trabajo intensos, lo que atenúa el efecto de la carga percibida sobre la satisfacción.

En cuanto a la tercera hipótesis específica “Existe relación directa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; mostró una correlación negativa y significativa  $r = -0.330$ ;  $p = 0.003$ . Esto sugiere que los docentes que perciben sus tareas como monótonas, carentes de reto o poco motivadoras experimentan menor satisfacción laboral. Este resultado coincide con Alvites (2019), quien destacó que el contenido y las características de la tarea son elementos motivacionales importantes en la Teoría de Herzberg. La falta de autonomía, innovación o sentido de propósito en el trabajo disminuye el compromiso y la motivación.

En la cuarta hipótesis específica “Existe relación directa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; se mostró una correlación negativa muy baja y no significativa ( $r = -0.040$ ;  $p = 0.722$ ), lo que indica que las exigencias laborales no influyen significativamente en la satisfacción laboral en este contexto. Esto difiere de lo expuesto por Escudero (2022), quien encontró que altos niveles de exigencia estaban vinculados al estrés y menor satisfacción docente. Una posible explicación es que en esta universidad las exigencias, aunque altas, podrían estar equilibradas por otros factores positivos, como reconocimiento o autonomía en el desempeño docente.

Con respecto a la quinta hipótesis específica “Existe relación directa entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; presentó una correlación negativa significativa ( $r = -0.394$ ;  $p = 0.000$ ), reflejando que la falta de oportunidades de crecimiento académico y

profesional disminuye la satisfacción laboral. Este hallazgo es coherente con López (2023), quien destaca que el desarrollo profesional, las oportunidades de capacitación y el uso de tecnologías innovadoras son fundamentales para mantener alta la motivación docente. Según Herzberg, esta dimensión corresponde a factores motivacionales, cuya ausencia afecta profundamente la satisfacción.

Con respecto a la sexta hipótesis específica “Existe relación directa entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; arrojó correlación negativa más alta y significativa del estudio ( $r = -0.577$ ;  $p = 0.000$ ). Esto significa que la falta de interacción social positiva y un clima organizacional negativo se asocian fuertemente con una menor satisfacción laboral. Coincide con Gonzales (2022), quien sostiene que el clima organizacional y la calidad de las relaciones interpersonales son determinantes en el bienestar docente. Desde la perspectiva de Herzberg, las relaciones interpersonales son un factor higiénico crítico: su deterioro provoca insatisfacción intensa.

Con respecto a la séptima hipótesis específica “Existe relación directa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”; se evidenció correlación negativa, baja y no significativa  $r = -0.094$ ;  $p = 0.409$ . Esto indica que la percepción de remuneración vinculada al rendimiento no está significativamente asociada con la satisfacción laboral en esta universidad. Este hallazgo difiere de Sanabria (2020), quien encontró que el reconocimiento económico es uno de los principales motivadores en el ámbito universitario. En este contexto específico, podría explicarse por la percepción de los docentes de que su remuneración no depende realmente del rendimiento, sino de escalas salariales fijas, lo cual limita su influencia como factor motivacional.

Finalmente, estos resultados confirman la teoría bifactorial de Herzberg (1959), que indica que tanto los factores externos (condiciones físicas) como la característica (contenido de trabajo, reconocimiento) son los factores determinantes de la satisfacción. El hallazgo más relevante es que las dimensiones vinculadas al ambiente organizacional, desarrollo de carrera y contenido de la tarea tienen mayor efecto sobre la satisfacción laboral. También se observa la validez de la Teoría de Equidad de Adams (1965), ya que los maestros perciben la satisfacción, de manera de síntesis la investigación dio como resultados que las condiciones laborales, el ambiente laboral y el reconocimiento profesional es fundamental para la satisfacción de los docentes. en el sentido de que la satisfacción laboral docente no depende exclusivamente de factores económicos, sino de aspectos motivacionales y psicosociales, como sentirse valorados, contar con oportunidades de desarrollo y trabajar en un entorno organizacional positivo.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

**Primera:** En relación al objetivo general se determinó que existe una relación directa y significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes, con un factor estadístico con un coeficiente de correlación de  $r = -0.429$  y  $p = 0.000$ . Esto significa que a medida que los factores psicosociales son más desfavorables, disminuye la satisfacción laboral, coincidiendo con teorías como la bifactorial de Herzberg y la Teoría de la Equidad de Adams, así como con antecedentes empíricos (Garzón, 2022 y Martin et al., 2024).

**Segunda:** Con respecto al primer objetivo específico, las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral  $r = -0.228$  y  $p = 0.042$ . Esto implica que ambientes físicos inadecuados afectan, aunque de manera moderada, el bienestar y la satisfacción docente, en consonancia con Gonzáles et al. (2020), quienes destacan la importancia de un entorno físico adecuado como factor higiénico relevante en la teoría de Herzberg.

**Tercera:** Con respecto al segundo objetivo específico, existe una relación negativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral  $r = -0.193$  y  $p = 0.087$ . En este contexto, la cantidad de trabajo no constituye un factor determinante para la satisfacción laboral, lo que difiere de lo reportado en estudios como el de Escudero (2022), donde la sobrecarga docente se vinculaba con altos niveles de estrés y menor satisfacción.

**Cuarta:** Con respecto al tercer objetivo específico, se observó una relación negativa y significativa  $r = -0.330$  y  $p = 0.003$  entre el contenido y las características de la tarea y la satisfacción laboral. Esto refleja que tareas poco retadoras, monótonas o carentes de sentido disminuyen la satisfacción docente, coherente con lo señalado por Alvites (2019) y con los factores motivacionales descritos en la teoría de Herzberg.

**Quinta:** Con respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que las exigencias laborales no presentan una correlación significativa con la satisfacción  $r = -0.040$  y  $p = 0.722$ , lo que indica que, en esta universidad, las exigencias percibidas no constituyen un factor relevante que afecte la satisfacción laboral.

**Sexta:** Con respecto al quinto objetivo específico, se determinó que existe una relación negativa significativa ( $r = -0.394$ ;  $p = 0.000$ ) entre el papel académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral. Esto indica que la falta de oportunidades de crecimiento profesional y académico disminuye significativamente la satisfacción docente.

**Séptima:** Con respecto al sexto objetivo específico, se determinó que una relación negativa más alta y significativa del estudio ( $r = -0.577$ ;  $p = 0.000$ ) entre la interacción social y aspectos organizacionales y la satisfacción laboral. Esto demuestra que un clima organizacional negativo y la ausencia de relaciones sociales positivas impactan considerablemente en la satisfacción laboral docente.

**Octava:** Con respecto al séptimo objetivo específico, se encontró que la remuneración vinculada al rendimiento no muestra una correlación significativa  $r = -0.094$  y  $p = 0.409$ . Esto indica que, en esta universidad, la remuneración económica no constituye el factor más relevante para la satisfacción laboral

## 5.2. Recomendaciones

**Primera:** Se recomienda a la universidad, implementar estrategias de fortalecimiento del clima organizacional, tales como actividades de integración, comunicación efectiva y liderazgo participativo, dado que la interacción social y aspectos organizacionales son la dimensión con mayor impacto negativo en la satisfacción laboral ( $r = -0.577$ ). También, mejorar las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, ya que influyen, aunque de forma moderada en la satisfacción laboral ( $r = -0.228$ ) y promover programas de desarrollo profesional para los docentes, incentivando la actualización y el crecimiento académico ( $r = -0.394$ ).

**Segunda:** Para la universidad, invertir en la adecuación y mantenimiento de la infraestructura física (aulas, oficinas, servicios), así como en equipamiento más actualizado, con el fin de brindar un espacio laboral funcional y seguro que incentive el confort y desempeño de los docentes.

**Tercera:** Para los coordinadores de la universidad, revisar y optimizar la asignación de carga académica mediante criterios justos y equitativos, considerando espacios de preparación, investigación y descanso, para evitar sobrecargas que, puedan afectar la satisfacción futura en los docentes de la universidad.

**Cuarta:** Para el docente, que participe activamente en el desarrollo de sus recomendaciones educativas, promoviendo la innovación en sus métodos de enseñanza que incluyan participación, cooperación y actividades desafiantes que enriquezcan en el proceso de capacitación. También estudiar nuevas estrategias didácticas y recursos tecnológicos actualizados que permitan ajustar su enseñanza, aumentando el interés de los estudiantes y encontrar más significado y motivación en el desarrollo de sus funciones académicas.

**Quinta:** Para los coordinadores de la facultad, crear iniciativas para la administración del estrés y el bienestar en el trabajo, que incorporen sesiones sobre gestión del tiempo, balance entre la vida personal y laboral, y salud psicológica, para garantizar que las demandas laborales no se conviertan en riesgos para los educadores.

**Sexta:** Para las autoridades de la universidad, implemente una política institucional que garantice el acceso a programas de capacitación continua, líneas de carrera, historial de mérito y becas de posgrado, fortaleciendo el curso académico y la motivación de los maestros de la universidad.

**Séptima:** Para los docentes, participar de manera activa en el desarrollo de una cultura organizacional favorable, involucrándose con compromiso y disposición en espacios de conversación, colaboración y eventos de integración institucional. Además, de impulsar vínculos en actividades de inclusión, grupos de docentes colaborativos y liderazgo participativo para potenciar el sentimiento de pertenencia a la institución.

**Octava:** Para la universidad, añadir a la compensación financiera métodos de reconocimiento no necesariamente monetarios, si no reconocimientos académicos, respaldando a la iniciativa y estímulos por creatividad, que fortalezcan el sentido de compromiso y el valor social de la labor educativa.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2023). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de educación superior. *Concordia*, 3(6), 45-54. <https://doi.org/10.62319/concordia.v.3i6.2>
- Acome, M., Noroña, D. y Vega, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254&lng=es&nrm=iso)
- Acosta, M., Parra, L., Restrepo, J., Pozos, B., Aguilera, M. y Torres, T. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Revista Salud Uninorte*, 33(3), 344-354.
- Adams, J. (1965). *Inequidad en el intercambio social*. Avances en Psicología Social Experimental, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2004). La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519–534. <https://revistas.um.es/rie/article/view/98701>
- Arias, J. Villasis, 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.v63i2.18>
- Arispe, C. (2020). La investigación científica. Departamento de investigadores y posgrados universidad internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6 (1-2), 1-10. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Castilla, S., Colihuil, R., Lagos, R. y Bruneau, J. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. Chakiñan, *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (15), 166–179.  
<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Carranco, S., Pando, M. y Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1(Esp), 316-331.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)
- Castañeda, L. y Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 230-246.  
<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Cortés, V. (2023). Factores psicosociales en la labor docente. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 5(1), 92-98.  
[https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia\\_Investigacion/article/view/11008](https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/11008)
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>

- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S. y Zambrano, C. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138–160.  
<https://doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- Garzón de Espinosa, M. (2022). Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. *Saluta*, 1(4), 68–79.  
<https://doi.org/10.37594/saluta.v1i4.613>
- Demerouti, E. (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>
- Díaz, M. (2012). La Formación para la Investigación de los Docentes Universitarios Como Agentes de Cambio ante los Nuevos Desafíos. *Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643*, 3(1), 13–24. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/73>
- Díaz, M., Chávez, V., Castillo, L., Marque, D., Tantajulca, D. y Santamaría, D. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3).  
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>
- Díaz, A., Merino, A., Valderrama, O., Nuñez, L. y Cuba, J. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 258-264.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.333>

Gómez, V., Perilla, L. y Hermosa, R. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psicológica*.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>

Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima, 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana

Cayetano Heredia, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/6451>

Gutiérrez, M., Maldonado, A. y Gutiérrez, P. (2025). Impacto de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en docentes universitarios. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 9, e2397.

<https://doi.org/10.33010/recie.v9i0.2397>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Huaman, G y Requena, B. (2020). *Factores psicosociales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Vitarte salud, 2019*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Del Callao. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5239>

Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

<https://search.worldcat.org/es/title/1045712252>

Lemos, M., Calle, G., Roldá, T., Valencia, M., Orejuela, J. y Román, J. (2019).

Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos.

*Diversitas: Perspectivas en psicología*, 15(1), 61-72.

<https://doi.org/10.15332/s17949998.2019.0015.0>

Limaymanta, C. y Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21 (1), [116-140](#).

<https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>

López, L. (2023). *El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/19492>

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].

UNICATOLICA. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2213>

Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (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](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF)

Martinez, R. (2020). *El secreto detrás de crear una tesis* (Biblioteca nacional, Ed.; primera edición). <http://isbn.bn.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=110606>

Martínez, F., Benavides, G., Martín del Río, B., Fernández, J., Ato, M. y Solanes, A. (2017).

Flow in nurses: A study of its relationship with health and burnout in a hospital work

- context. *Holistic Nursing Practice*, 31(5), 303-314.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.002>
- Martin, M., Agüero, E. y Dávila, R. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes universitarios de Ciencias de la Salud. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(2), 44-58. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0251>
- Moreno, M. (2021). *Factores Psicosociales en Docentes que realizan Teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán – Ecuador*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56257>
- Moriano, J., Topa, G. y García, A. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial Sanz y Torres,S.L.  
<https://www.editorialsanzytorres.com/libros/psicosociologia-aplicada-a-laprevencion-de-riesgos-laborales/9788417765934/>
- Perez, J. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión, Perú.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1438>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005.<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Perez, J., Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 40(19),13.  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>

Pérez, D., Vicente, M., De la Cruz, C. y Fuentes, M. (2021). Riesgos psicosociales intralaborales en docentes de una universidad pública de Tabasco. *Multidisciplinary Health Research*, 6(1). <https://doi.org/10.19136/mhr.a6n1.4338>

Picoaga, J. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Según Los Docentes De Una Universidad Privada, Lima 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad Privada Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2543>

Ponce, J. (2022). Principales planos teóricos de la psicología evolutiva y del desarrollo aplicados a la práctica docente entorno a la pedagogía contemporánea en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3505-3520. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2105](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2105)

Quispe, V. (2020). *Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruana Norteamericana Huancayo 2019* [Tesis Maestría]. Universidad Nacional Del Centro Del Perú - Huancayo. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6105/T01%20%20%20%20%20%20%200\\_71226685\\_M\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6105/T01%20%20%20%20%20%20%200_71226685_M_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe, M. (2019). *Adaptación de la escala de satisfacción laboral - versión para docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. [Tesis licenciatura]. Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5476?mode=full>

Quispe, J. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022*. [Tesis de magister]. Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9219>

- Quinde, A. (2023). Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca. *Vinculatégica EFAN*. <https://doi.org/10.29105/vtga9.3-223>
- Ramalho, J. y Costa, L. (2017). Os Fatores Psicossociais De Risco Na Atividade De Técnicos Superiores De Segurança No Trabalho. *Laboreal*, 13(2), 39–49. <https://doi.org/10.15667/LABOREALXIII0217JR>
- Rodríguez, M., Orozco, M., Aguilar, M., Baez, M., Guadalupe, L., Herrera, G., Melva, G. y Méndez, A. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 27(4), 197-203. Epub 00 de de 2019. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S3020-11602018000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602018000400002&lng=es&tlng=es).
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. 1º Edición. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018. 146 p. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de condiciones de alto esfuerzo y baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1 (1), 27– 41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

- Socorro, J. (2025). Factores de Riesgos Psicosociales y Psicológicos en los Docentes Universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 5825-5845. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i6.15288](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15288)
- Solanes, A., Serrano, M. y Rodríguez, J. (2022). Factores Psicosociales En Función Del Sector Laboral. *Características Del Puesto Y Salario*. [https://salud-o.umh.es/files/2017/11/Poster-Sector-riesgos\\_salario-Solanes-1.pdf](https://salud-o.umh.es/files/2017/11/Poster-Sector-riesgos_salario-Solanes-1.pdf)
- Tacca Huamán, D. y Tacca Huamán, A. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 339– 354. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Toledo, L. y Campos, C. (2023). Síndrome De *Burnout*, Satisfação De Vida, Autoestima E Optimismo Em Docentes Universitários Durante O Ensino Remoto. *Educação Em Revista*, 39, e39136. <https://doi.org/10.1590/0102-469839136>
- Treviño, R. y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- 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>
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación administrativa*, 49(125). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>

Jaimes, C. y Valderrama, S. (2019). *El Desarrollo De La Tesis. Descriptiva Comparativa, Correlacional Y Cuasiexperimental*. (1 ed.) San Marcos.

<http://isbn.bnpgob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=101917>

Vargas, M. (2018). *Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales propuesta de un plan de mejora en la empresa Franco Granda Dimalvid Cia*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Central del Ecuador, Ecuador.

<https://docplayer.es/172550447-Universidad-central-del-ecuador.html>

Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793-809. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387>

Zumba, I., Amaiquema, F., Vera, J. y Caicedo, K. (2022). Riesgos psicosociales y estado emocional de docentes de psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Conrado*, 18(88), 392-401.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442022000500392&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442022000500392&lng=es&tlng=es).

## Anexos

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General.</b></p> <p>¿Cómo se relaciona los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</p>	<p><b>Objetivo General.</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</p>	<p><b>Hipótesis general.</b></p> <p>Existe relación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Factores psicosociales</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica</p>
<p><b>Problemas Específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona las exigencias laborales, la satisfacción laboral de los</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Establecer la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Establecer la relación entre el contenido, características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Establecer la relación entre las exigencias y la satisfacción laborales de los docentes de</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Existe relación significativa entre el contenido y características de la tarea y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Existe relación significativa entre las exigencias y la satisfacción laborales de los</li> </ul>	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Condiciones del lugar de trabajo</li> <li>-Carga de Trabajo</li> <li>-Contenido y características de la tarea</li> <li>-Exigencias laborales</li> <li>-Papel de académico y desarrollo de la carrera</li> <li>-Interacción social y aspectos organizacionales</li> <li>-Remuneración de rendimiento</li> </ul>	<p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>No experimental, transversal</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Docentes de Piura</p>

<p>docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona el papel de académico, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025?</li> </ul>	<p>una universidad pública de Piura, 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre el papel de académico, desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Establecer la relación entre la interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Establecer la relación entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> </ul>	<p>docentes de una universidad pública de Piura, 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el papel de académico con el desarrollo de la carrera y la satisfacción laboral de trabajo de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Existe relación significativa entre la interacción social, aspectos organizacionales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> <li>• Existe relación significativa entre la remuneración de rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025</li> </ul>	<p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Satisfacción con la supervisión</li> <li>-Satisfacción con el ambiente físico de trabajo</li> <li>-Satisfacción con las prestaciones recibidas</li> <li>-Satisfacción intrínseca del trabajo</li> <li>-Satisfacción con la participación</li> </ul>	<p><b>Muestra:</b></p> <p>80 docentes de la Universidad pública de Piura.</p>
---	---	--	--	---

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS)

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales deberá marcar una de las opciones siguientes:

0= nunca 1 = casi nunca 2= algunas veces 3 = casi siempre 4 = siempre

No.	Condiciones del lugar de trabajo	0	1	2	3	4
1	El ruido en general interfiere en mis actividades académicas					
2	La iluminación de mi aula no es la adecuada en la institución educativa					
3	La temperatura en el aula y/u otros ambientes académicos no es adecuada					
4	Existe mala higiene en mi aula y otros ambientes de la institución educativa					
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores en el aula donde imparte sus clases					
6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores en el aula donde imparte sus clases					
7	Carece de una sala de profesores para hacer su labor académica					
8	El espacio donde trabaja es inadecuado para realizar sus las labores académicas					
9	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para realizar sus labores académicas					
10	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su actividad académica					
	<b>Carga de trabajo</b>					
11	Tiene exceso de actividades académicas o administrativas en su jornada diaria de trabajo					
12	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
13	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias					
14	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades académicas de su institución educativa sin ser reconocido/a					

15	Realiza diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutorías, gestión dentro de su jornada laboral					
	<b>Contenido y características de la tarea</b>					
16	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
17	Enfrenta problemas con el comportamiento de los estudiantes					
18	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
19	Participa en proyectos de investigación que no son de su interés					
20	Hay cambios constantes de las materias o cursos que imparte					
21	Imparte clases en áreas que no son de su especialidad					
22	Imparte clases a grupos con un número elevado de estudiantes					
23	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
	<b>Exigencias laborales</b>					
24	Su trabajo requiere alto grado de concentración					
25	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado					

27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28	Está obligado a ingresar a programas que imparte el Ministerio de educación u otra entidad de educación superior					
29	Hace uso de verbalización constante					
	<b>Papel del académico y desarrollo de la carrera</b>					
30	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
31	Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo, internet y uso de multimedia					
32	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
33	El estatus que posee actualmente como profesor o académico no corresponde a sus expectativas					

34	En su institución educativa las oportunidades para la promoción a cargos académicos (decano, director, coordinador, et.) son limitadas					
	<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>					
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
38	Los procesos de evaluación de su desempeño académico son inadecuados					
39	Los sistemas de control del personal académico son incorrectos					
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
41	Limitan su participación en la toma de decisiones dentro de la comunidad educativa					
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
	<b>Remuneración del Rendimiento</b>					
43	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo académico que realiza					
44	En su institución hay programas de estímulos económicos en reconocimiento a su labor académica (por proyectos, publicaciones, etc.)					

### Instrumento Cuestionario de Satisfacción Laboral

Califique con un aspa de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho			
Muy	Bastante	Algo		Algo		Bastante	Muy
1.□	2.□	3.□	4.□	5.□	6.□	7.□	

N° PREGUNTA	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
	Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la Supervisión</b>							
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.							
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el Ambiente Físico</b>							
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							
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las Prestaciones</b>							
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.							
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción Intrínseca</b>							
17.Las satisfacciones que le produce su trabajo.							
18.Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
19.Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta.							
20.Los objetivos y metas que debe alcanzar							
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la Participación</b>							
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 Institución.							

### Anexo3: Validez del instrumento

**Título de la Investigación:** “Factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”

#### Instrumento I: Cuestionario de satisfacción laboral

Variable 1: Factores psicosociales Nº44 ítems	Pertinencia <sup>1</sup> Relevancia <sup>2</sup> Claridad <sup>3</sup> Sugerencias					
	Sí	No	Sí	No	Si	No
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones del lugar de trabajo</b>						
1.El ruido en general interfiere en mis actividades académicas	X		X		X	
2.La iluminación de mi aula no es la adecuada en la institución educativa	X		X		X	
3.La temperatura en el aula y/u otros ambientes académicos no es adecuada	X		X		X	
4.Existe mala higiene en mi aula y otros ambientes de la institución educativa	X		X		X	
5.Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores en el aula donde imparte sus clases	X		X		X	
6.Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores en el aula donde imparte sus clases	X		X		X	
7.Carece de una sala de profesores para hacer su labor académica	X		X		X	
8.El espacio donde trabaja es inadecuado para realizar sus labores académicas	X		X		X	

9.Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para realizar sus labores académicas	X		X		X		
10.No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su actividad académica	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	Sugerencias
11.Tiene exceso de actividades académicas o administrativas en su jornada diaria de trabajo	X		X		X		
12.Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades	X		X		X		
13.Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias	X		X		X		
14.Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades académicas de su institución educativa sin ser reconocido/a	X		X		X		
15.Realiza diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutorías, gestión dentro de su jornada laboral	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Contenido y características de la tarea</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	Sugerencias
16.Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido	X		X		X		
17.Enfrenta problemas con el comportamiento de los estudiantes	X		X		X		
18.Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos	X		X		X		

19.Participa en proyectos de investigación que no son de su interés	X		X		X		
20.Hay cambios constantes de las materias o cursos que imparte	X		X		X		
21.Imparte clases en áreas que no son de su especialidad	X		X		X		
22.Imparte clases a grupos con un número elevado de estudiantes	X		X		X		
23.Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Exigencias laborales</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	
24.Su trabajo requiere alto grado de concentración	X		X		X		
25.Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)	X		X		X		
26.Requiere de esfuerzo visual prolongado	X		X		X		
27.Su trabajo requiere creatividad e iniciativa	X		X		X		
28.Está obligado a ingresar a programas que imparte el Ministerio de educación u otra entidad de educación superior	X		X		X		
29.Hace uso de verbalización constante	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Papel del académico y desarrollo de la carrera</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	
30.Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado	X		X		X		
31.Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo, internet y uso de multimedia	X		X		X		
32.Su formación profesional y las	X		X		X		

exigencias actuales de su trabajo no son compatibles							
33.El estatus que posee actualmente como profesor o académico no corresponde a sus expectativas	X		X		X		
34.En su institución educativa las oportunidades para la promoción a cargos académicos (decano, director, coordinador, et.) son limitadas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Interacción social y aspectos organizacionales</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	
35.Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo	X		X		X		
36.Requiere participar en diversos grupos de trabajo	X		X		X		
37.Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato	X		X		X		
38.Los procesos de evaluación de su desempeño académico son inadecuados	X		X		X		
39.Los sistemas de control del personal académico son incorrectos	X		X		X		
40.Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo	X		X		X		
41.Limitan su participación en la toma de decisiones dentro de la comunidad educativa	X		X		X		
42.La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: Remuneración del Rendimiento</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	

43. Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo académico que realiza	X		X		X		
44. En su institución hay programas de estímulos económicos en reconocimiento a su labor académica (por proyectos, publicaciones, etc.)	X		X		X		

### Instrumento II: Cuestionario de Satisfacción laboral

Variable 2: Satisfacción Laboral Nº 23 ítems	Pertinencia <sup>1</sup> Relevancia <sup>2</sup> Claridad <sup>3</sup> Sugerencias						
	Sí	No	Sí	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la Supervisión</b>							
1. Las relaciones personales con sus Superiores.	X		X		X		
2. La supervisión que ejerce sobre Usted.	X		X		X		
3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	X		X		X		
4. La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene.	X		X		X		
5. La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución.	X		X		X		
6. El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el Ambiente Físico</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	Sugerencias
7. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		
8. El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		
9. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		

10.La ventilación de su lugar de trabajo	X		X		X		
11.La temperatura de su lugar de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las Prestaciones</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	Sugerencias
12.El salario que usted recibe	X		X		X		
13. Las oportunidades de formación	X		X		X		
14.Las oportunidades de promoción que tiene.	X		X		X		
15.El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		
16. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción Intrínseca</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	
17.Las satisfacciones que le produce su trabajo.	X		X		X		
18.Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		
19.Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta.	X		X		X		
20.Los objetivos y metas que debe alcanzar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la Participación</b>	Sí	No	Sí	No	Si	No	
21.La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	X		X		X		
22.Su participación en las decisiones de su área o departamento o sección.	X		X		X		

23.Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.	X		X		X		
--	---	--	---	--	---	--	--

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

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

<sup>3</sup> **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Evelyn Rosmery Brolrzovich Zuloeta**

**DNI: 47609892**

**Correo electrónico institucional: evelyn.brolrzovich@uwiener.edu.pe**

**Especialidad del validador: Mg. en Psicología con mención en Psicología educativa – Docente universitario.**

Metodólogo [X]

Temático [ ]

Estadístico [ ]

27 de enero del 2025



Mg. Evelyn Rosmery Brolrzovich Zuloeta

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para la aplicación del instrumento.**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: MALPARTIDA QUISPE, FEDERICO MARTIN**

**DNI: 09957334**

**Correo electrónico institucional: federico.malpartida@uwiener.edu.pe**

**Especialidad del validador: Doctor en Salud – Docente Investigación**

Metodólogo [X]

Temático [ ]

Estadístico [ ]

27 de enero del 2025

Dr. Federico Martin Malpartida Quispe

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

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

<sup>3</sup> **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia**

**DNI: 09695468**

**Correo electrónico institucional: lily.pizarro@uwiener.edu.pe**

**Especialidad del validador:**

Metodólogo [ ]

Temático [ X ]

Estadístico [ ]

4 de febrero del 2025

Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: BARBOZA PEREZ, REYNALDO**

**DNI: 45056924**

**Correo electrónico institucional: [abbott96@hotmail.com](mailto:abbott96@hotmail.com)**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración – Docente Investigación**

Metodólogo [X]

Temático [ ]

Estadístico [ ]

27 de enero del 2025



**Dr. Reynaldo Barboza Pérez**

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

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

<sup>3</sup> **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: CÓRDOVA DE CHANG MILAGROS DEL PILAR**

**DNI: 02880206**

**Correo electrónico institucional: [mcordovag@unp.edu.pe](mailto:mcordovag@unp.edu.pe)**

**Especialidad del validador: Dr. En Ciencias ambientales - Magister en docencia Universitaria.**

Metodólogo [ ]

Temático [ X]

Estadístico [ ]

04 de febrero del 2025



**Dra. Córdova de  
Chang Milagros del Pila  
Código OCIRD:  
0000-0002-7798-  
9887**

#### Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 docentes cuyas características coinciden con las del grupo objetivo final. Como resultado los factores psicosociales obtuvieron un coeficiente Alfa de Cronbach de .916, lo cual sugiere una alta confiabilidad interna. De manera similar, el instrumento Satisfacción laboral alcanzó un coeficiente de Alfa de Cronbach (.957), demostrando así que ambos instrumentos poseen una excelente fiabilidad.

**Tabla 7**

***Confiabilidad de los instrumentos***

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>Factores psicosociales</b>	0.916	44
<b>Satisfacción laboral S20/23</b>	0.957	23

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 23 de mayo de 2025

Investigador(a)  
**Stefany del Socorro Requena Sullon**  
**Exp. N°:0321-2025**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025” con **fecha 22/04/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Stefany del Socorro Requena Sullon

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. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. 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.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta  
Presidenta  
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
Universidad Privada Norbert Wiener

## **Anexo 6: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Stefany del Socorro Requena Sullon

**Título:** “FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2025”

---

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE PIURA, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, para completar la maestría en Docencia Universitaria. El propósito de este estudio es determinar el nivel de relación que existe entre los factores psicosociales y satisfacción laboral en docentes universitarios de una universidad pública de Piura, 2025. Su ejecución permitirá a la universidad contar con un punto de partida para realizar un análisis interno sobre la presencia de factores de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral. A partir de esta identificación, se beneficiará a los docentes a quienes se les aplique este instrumento, ya que se podrá determinar qué factores impactan en su entorno laboral y cuáles de ellos se sienten satisfechos con su trabajo y con la institución en la que desempeñan sus funciones.

#### **Procedimientos**

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

- Cuestionario de factores psicosociales
- Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

La aplicación del cuestionario puede demorar unos 45 minutos entre los dos pudiéndose extender según el desarrollo del participante. Los resultados obtenidos de los docentes se le proporcionarán de manera individual o se almacenarán garantizando la confidencialidad y el anonimato.

#### **Riesgos**

Su participación en el estudio es completamente voluntaria. Es posible que algunas preguntas puedan causar cierta incomodidad o sorpresa; en tal caso, usted tiene total libertad para responderlas o abstenerse de hacerlo.

#### **Beneficios**

No obtendrá beneficios directos de este proyecto, más allá de la satisfacción de haber colaborado en esta importante investigación y contribuido al progreso de la sociedad.

### **Costos e incentivos**

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 el cuestionario, 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 Stefany del socorro Requena Sullon, al número de teléfono 910213548 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](mailto: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:** Stefany del socorro Requena Sullon

**DNI:** 47313041

## Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**  
**DECANATO**



**“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”**

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN**

Yo, Francisco Javier Cruz Vílchez, identificado con DNI N.º 02804991, en mi calidad de Decano de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Piura con R.U.C N.º 20172606777, ubicada en Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la señorita: STEFANY DEL SOCORRO REQUENA SULLON, identificada con DNI N.º 47313041 del Programa de Estudios de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA - Universidad Norbert Wiener - Lima, para que se le brinden las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos de los docentes de los diferentes Departamentos Académicos de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Piura; sobre el tema **“Factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes de una universidad pública de Piura, 2025”**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA  
 FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
  
 Dr. FRANCISCO JAVIER CRUZ VILCHEZ  
 DECANO

## Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS 2025 - 17 Set-repositorio**

AUTOR

**Stefany Requena**

RECUENTO DE PALABRAS

**25827 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**150126 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**124 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.4MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 17, 2025 6:26 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 17, 2025 6:29 PM GMT-5**

● **19% de similitud general**

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

## ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>uwiener on 2025-02-27</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>Submitted on 1687145728744</b> Submitted works	1%
5	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2025-05-22</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.utelesup.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Internet	<1%