



# FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
PERCIBIDOS POR DOCENTES EN TRABAJO  
REMOTO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PRIVADA LIMA -2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Saida Olga Moscoso Casapaico

Asesor:

Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco

Lima - Perú

**2020**



“Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución privada Lima - 2020”

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor digite el nombre del asesor, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Elija un elemento, Carrera profesional de Elija un elemento, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Moscoso Casapaico Saida

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada Lima – 2020. para aspirar al título profesional de: Licenciada en Psicología por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos  
Asesor



## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado



“Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución privada Lima - 2020”

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada para mí y las personas más importantes en mi vida, mi padre y mi madre, quienes siempre me demostraron y me enseñaron el verdadero significado de un amor incondicional, quienes, además, me inculcaron buenos valores y contribuyeron al desarrollo de mis habilidades que hoy me permiten seguir creciendo de manera personal y profesional. También, se los dedico a mis hermanos por su apoyo absoluto e ilimitado que me brindaron para seguir adelante en este camino de 5 años.



“Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución privada Lima - 2020”

## AGRADECIMIENTO

A Jehová Dios, por ser quien me guio en este camino, dándome las fuerzas y la sabiduría.

A mis padres, quienes me dan su amor y apoyo incondicional, quienes me enseñaron valores que hoy me ayudan a ser la persona que soy.

A mis hermanos, quienes estuvieron en este recorrido largo, brindándome su inmenso amor y confianza, pues me enseñaron a que debemos persistir en nuestros sueños.

A mis docentes, por la paciencia, los buenos consejos y ser mis mentores de conocimiento.

A la Universidad Privada del Norte, por permitir que mi aprendizaje sea afectivo y significativo para la vida

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....</b>	<b>2</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO II. MÉTODO.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	26
Tabla 2. ....	27
Tabla 3:.....	32
Tabla 4:.....	33
Tabla 5.....	34
Tabla 6.....	35
Tabla 7.....	36
Tabla 8.....	37
Tabla 9.....	38

## RESUMEN

Esta investigación surgió a mediados de la pandemia mundial ocasionada por el virus SARS- Cov-2, el cual originó cambios fortuitos e inesperados en distintos ámbitos laborales. Siendo no ajeno el sector educativo. Por ello, se hace necesario realizar la presente investigación de tipo descriptiva comparativa, con el objetivo de identificar los factores psicosociales de mayor predominancia a la exposición de riesgo alto, percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada en Lima. Así como, comparar los resultados en base a las características demográficos que son: sexo, nivel de enseñanza y edad de los docentes. La muestra estuvo formada por 25 docentes a los cuales se les aplicó el instrumento Suceso/Istas 21 el cual consta de 23 ítems, de las cuales 20 miden 5 dimensiones de factores psicosociales y 3 ítems son de contenido sociodemográfico. Entre los principales resultados se logró identificar tres factores psicosociales predominantes a la exposición de un nivel de riesgo alto para la salud de los docentes, las cuales se denominan como: la percepción de bajo Apoyo social y calidad de liderazgo (92%), déficit en el Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (56%), y, alta percepción de Doble presencia (64%). Se concluye que existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales con el nivel de enseñanza de los docentes, indicando así que los docentes de inicial presentan mayor exposición a un nivel de riesgo alto respecto al factor de Exigencias psicológicas. Así mismo, se encuentra que existe diferencia en el nivel de exposición de riesgo con la edad de los docentes respecto al factor Doble presencia, lo que indica, que los docentes de edades de 26 a 46 años presentan mayor exposición a un nivel de riesgo alto, que los docentes de los otros grupos de edades.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, dimensiones psicosociales, trabajo remoto y docentes.

## ABSTRACT

This research emerged in the middle of the global pandemic caused by the SARS-Cov-2 virus, which caused fortuitous and unexpected changes in different work environments. Precisely one of the areas most affected was the educational sector. Therefore, it is necessary to carry out this comparative descriptive research, with the aim of identifying the most predominant psychosocial factors in high-risk exposure, perceived by teachers in remote work at a private educational institution in Lima. As well as, compare the results based on demographic variables that are: sex, level of education and age. The sample consisted of 25 teachers to whom the Event/Istas 21 instrument was applied, which consisted of 23 items, of which 20 measured 5 dimensions of psychosocial factors and 3 items were of sociodemographic content. Among the main results, it was possible to identify three predominant psychosocial dimensions at the exposure of a high level of risk to the health of teachers, which are called: the perception of low social support (92%), a certain deficit in active work and possibilities of development (56%), and the little presence of Double presence (64%). It is concluded that there is a statistically significant difference in the level of exposure of psychosocial risk factors with the level of education of teachers, thus indicating that preschool teachers have greater exposure to a high level of risk with respect to the Psychological Demands factor. Likewise, it is found that there is a difference in the level of risk exposure with the age of the teachers. This indicates that teachers aged 26 to 46 years have greater exposure to a high level of risk than teachers of other age groups.

**Keywords:** psychosocial risks, psychosocial dimensions, remote work and te

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

El trabajo se considera imprescindible para la existencia de la vida, pues permite la obtención de recursos económicos, además, contribuye al desarrollo social de la persona.

Pues al ser uno de los lugares donde las personas pasan el mayor tiempo posible, puede contribuir al bienestar psicosocial de las personas al darles mayor sentido en la vida. Pero, si el ambiente laboral es inadecuado puede generar repercusiones negativas no solo en la productividad del trabajador, sino también en su bienestar psicosocial (OMS, 2019).

Este efecto negativo podría incrementarse cuando se enfrentan a cambios inesperados, como una crisis médica a nivel mundial ocasionado por la Covid 19, la cual, afectó el desarrollo normal de distintos sectores laborales. Pues muchos tuvieron que instaurar a su sistema de trabajo presencial, una modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, siendo esto posible gracias a las tecnologías de la información y comunicación (Castillo, 2010). Las cuales permiten nuevas formas de organización en diversos sectores con el devenir de los tiempos (Álvarez y Adaneys, (2012).

Estos cambios resultaron nuevos para muchos empleadores y trabajadores, pues cabe considerar que antes de la pandemia, alrededor de 5 millones de estadounidenses trabajaban de manera remota. Pero la Covid-19 obligó a los empleadores estadounidenses a permitir el trabajo remoto creciera en una escala masiva, lo que resultó en un estimado de 75 millones de personas trabajando desde casa durante el año pasado. (Voz de américa, 2021).

Precisamente uno de los ámbitos más afectados fue el sector educativo, pues la mayor parte de los países decidieron cerrar temporalmente las instituciones educativas, lo que afectó aproximadamente al 91 % de los estudiantes a nivel mundial y para el mes de

abril, alrededor de 1600 millones de niños y jóvenes estaban fuera de la escuela (ONU 2020).

Lo cual originó que los sistemas educativos se vean forzados a responder a la imposible presencialidad en los centros educativos (Porlán 2020). Generando que estudiantes y docentes se vean impactados por el cese temporal de actividades presenciales, readaptando sus actividades escolares a un modelo virtual o remoto (Cabrera 2020), extrapolando la ausencia de competencias necesarias para asumir este reto en la comunidad educativa (Murillo y Duk 2020).

Esto ha llevado a que la comunidad educativa, entre ellos los docentes se cuestionen sobre la implicancia de esta modalidad de trabajo remoto en el Perú. Pues como se sabe, a raíz de la pandemia en el país establecieron un D.U. N° 026-2020 el cual protege la modalidad de trabajo remoto la cual garantiza el derecho a la salud en general, los derechos laborales y de salud de los trabajadores del sector público y privado (Diario el peruano, 2020).

Sin embargo, al experimentar cambios inesperados se debe adoptar medidas relacionadas con la seguridad en el trabajo, a fin de reducir determinados riesgos al modificarse los sistemas de trabajo y las actividades que equipos y personas realizaban, pero a la vez, han dado paso a otros nuevos riesgos con los cuales no se contaba (Peiró, 2004). Lo que ha acaecido la necesidad de salvaguardar al capital humano, en sentido psicosocial el cual engloba la salud mental de los trabajadores. Pues, si no se cuenta con condiciones de trabajo adecuadas, éstas pueden generar desigualdades en el acceso a la educación virtual por la carencia de infraestructura y la falta de formación en la población (González y Cabrera 2010).

Por lo tanto, tendría que considerarse brindar concientización y capacitación sobre el manejo de esta nueva modalidad de trabajo remoto, las cuales incluyen el uso de los

materiales y/o equipos tecnológicos, así como la interacción con el entorno de trabajo, pues estos suponen riesgos de salud y seguridad, por ello, su adquisición debe orientarse a evitar que los trabajadores se vean afectados por problemas de salud (Osio, 2015). Estas medidas no son caprichosas, de hecho, están muy relacionadas a los derechos que cada docente y/o trabajador merece, ya sea que este fuera de la empresa y que no tiene la contención inmediata de su jefe ni de sus colegas.

Refiriéndose a ello, es importante mencionar el objetivo de la disciplina en salud ocupacional, el cual busca promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como prevenir todo daño a la salud que pueda ser causado por la exposición a las condiciones y/o agentes del trabajo. (Manual de Salud Ocupacional, 2005)

Precisamente el Perú cuenta con la Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, reglamentada en el Decreto supremo 005-2012-TR, el cual señala en su artículo N°. 33 inciso “C”, que toda empresa debe tener un registro de monitoreo de agentes psicosociales, con la finalidad de promover una cultura de prevención de riesgos laborales. Esto aplica también a las intuiciones educativas que brindan el servicio de enseñanza. También, la Ley 30947, Ley de Salud Mental, en el artículo 14 establece la promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, precisando la realización de actividades como parte del monitoreo de las condiciones de trabajo en las instituciones públicas y privadas (Diario el peruano, 2020).

La modalidad remota de trabajo no es excluyente de aquellos decretos, ya que, que puede traer grandes beneficios a las instituciones y a las personas que deciden acogerse a esta modalidad, pero solo si se proporciona de manera correcta. De lo contrario, se convierte en un riesgo para la salud no solo física, sino que también mentales extrapolando la presencia de factores de riesgos psicosociales.

Además, en vista de la presente pandemia mundial ha generado un proceso de transición, lo cual ha tenido un impacto en la salud mental de toda la comunidad educativa. Los docentes han tenido que encarar nuevos retos no solos académicos sino también emocionales, compaginando sus actividades laborales con las personales, a la vez que se han visto inmersos en un proceso continuo de capacitación, que demanda mayores horas de trabajo y por ende mayor carga laboral (Cevallos, Mena, Reyes 2021). Lo cual podría también extrapolar la presencia de factores de riesgos psicosociales.

Por ello, se hace necesaria formular la siguiente cuestión ¿Cuál es el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales predominantes percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada Lima -2020?

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha determinado un objetivo general y tres específicos.

- Identificar el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales predominantes percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada Lima -2020.
  - Comparar el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales según sexo de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada.
  - Comparar el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales según nivel de enseñanza de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada.

- Comparar el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales según edad de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha determinado una hipótesis general y tres específicas.

- Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales según sexo de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada.
- Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales según nivel de enseñanza de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada.
- Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales según edad de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada.

Por lo tanto, cabe considerar evidencias de estudios e investigaciones relacionadas a este campo.

Por su parte, Garrido, Uribe y Blanch (2011) investigaron los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. La muestra estuvo conformada por 221 trabajadores pertenecientes a diferentes universidades Santandereanas. Aplicaron el instrumento de Calidad de vida laboral, la cual está conformada por dos aspectos: La primera se compone de 14 escalas numéricas y la segunda corresponde a los datos censales de los participantes. Los resultados muestran la afectación de los docentes de instituciones

universitarias, originada por la influencia de sus condiciones laborales actuales. Se concluyó, que existe una dimensión predominante que afecta a los docentes que es la de influencia, por lo que, en el estudio se brindan estrategias de mejoramiento encaminadas a minimizar los factores de riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización del sistema de trabajo en las diferentes instituciones, es decir, a sus aspectos intralaborales.

Arriaga y Pujol (2017) estudiaron la exposición a riesgo psicosocial y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata. La muestra está conformada por 161 docentes. Para lo que se aplicó el instrumento “Encuesta de Bienestar y Trabajo”. y el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas 21. Dentro de los resultados se encontraron 2 factores psicosociales que presentan vulnerabilidad para la salud de los docentes, entre ellas, se encontró la exigencia psicológica en la cual se registra que casi el 50% de la muestra percibe una exposición alta; así como el factor de doble presencia se obtuvo el 78% de las respuestas con la calificación alto. Referente al engagement de los docentes, el resultado obtenido fue alto. Se concluyó que se debe profundizar el estudio del rol que juega este constructo como mediador entre los individuos y dichas demandas.

García, Iglesias, Saleta y Romay (2016), investigaron los riesgos psicosociales a finde identificar la presencia de factores de riesgos psicosociales, desde una perspectiva de diagnóstico y prevención. La muestra está conformada por 621 docentes de la Universidad de Coruña. Se aplicó el cuestionario Coqsoq Ista 21 el cual permite evaluar 20 dimensiones de factores psicosociales. Los resultados mostraron una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Por el contrario, se percibió una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Se concluye que la evaluación permite plasmar un

diagnóstico y a partir de ese panorama se pueden plantear estrategias para la prevención de los riesgos psicosociales en los docentes universitarios.

Alvites (2019), investigó la relación entre el estrés y factores psicosociales en Latinoamérica, Norteamérica y Europa. La muestra fue no probabilística, la cual estuvo compuesta por 81 docentes del nivel de educación básica y universitaria. Para la recolección de datos se utilizó la Escala Docente y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, con un diseño no experimental, de tipo correlacional y transversal de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos indican que existe correlación significativa entre el estrés y los factores psicosociales a los que son expuestos los docentes, prevaleciendo en su mayoría el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas que se correlacionan con los factores psicosociales. Se concluye, que la comparecencia de factores psicosociales influirá en la presencia de estrés en los docentes.

Dávila, Lombana, Matabanchoy, Zambrano (2018) estudiaron los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto, su muestra estuvo conformada por 162 docentes al azar. Se aplicaron tres cuestionarios del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010): Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ficha de Datos Generales, el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma A) y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral). Los resultados muestran que los docentes no están exentos de estar expuestos en riesgos intralaborales y extralaborales ya que las diferentes condiciones que se presentan dentro y fuera del lugar de trabajo, afectan su salud y desempeño en la Institución, lo cual se evidencia en la mayor parte de la población que puntúa algunas dimensiones en riesgo alto y muy alto.

Castillo, López, Velásquez, Dimate & Becerra (2019) realizaron un estudio sobre los Factores de riesgos Psicosociales en docentes. Con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de modalidad distancia de la “Universidad Minuto de Dios Ceres de La Vega”. Su tipo de estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo no experimental. Para lo cual, usaron el instrumento Ista 21 para medir la exposición de los docentes a los factores de riesgo psicosocial. Los resultados encontrados indicaban que el ritmo de trabajo y la inseguridad en el trabajo afectan al desempeño laboral, y al analizar las razones encontraron que esta última se debe a que los docentes de esta institución tienen un contrato por semestre. Otra importante conclusión fue que las exigencias cuantitativas producen cargas mentales en los docentes. Finalmente se plantearon recomendaciones que al ser implementadas reducirán los riesgos percibidos por los docentes.

Pérez, Turpo y López (2019), estudiaron la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. La muestra está compuesta por cuarenta y nueve profesores de una Universidad Privada del Perú. Para fines de la investigación se tuvieron en cuenta tres escuelas Profesionales: Ingeniería Ambiental, Ingeniería de Sistemas y Arquitectura. Se aplicó el instrumento de Ista 21 el cual permite evaluar 20 ítems de factores psicosociales. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva, directa y altamente significativa directamente proporcional entre las dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo, desarrollo de habilidades, y doble presencia con el estrés laboral. Se concluye que en cuanto el riesgo psicosocial se incrementa, el estrés laboral también lo hará. No obstante, puede pasar lo contrario y disminuir en ambos casos.

Sánchez (2019), estudió la relación que existe entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 168 docentes del nivel primario y secundario, de Instituciones públicas de la Red 4 de la Ugel de Ventanilla. Para fines de la

investigación diseñó dos cuestionarios por cada variable de estudio, siguiendo la escala de Likert, la cual paso por una validez revisión de expertos. Los resultados muestran que existe una relación positiva y significancia entre los factores psicosociales y desempeño laboral de los docentes. Se concluyó la percepción de los factores psicosociales pueden afectar el desempeño laboral de los docentes, por lo que, se brindó recomendaciones para reducir las exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud de los docentes y así mejorar el desempeño laboral de los docentes.

Michuy (2018), estudió la prevalencia de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los docentes de una Institución Educativa de nivel secundario del distrito de Iquitos. La muestra fue de tipo no probabilístico, por lo que estuvo conformada por los 50 docentes. Para fines del estudio se realizó la aplicación del instrumento ISTAS 21, con un cuestionario situacional de 20 preguntas. Los resultados obtenidos se diferencian según edad, sexo, estado civil y grado académico. Especificando según sexo, el grupo de docentes varones presenta prevalencia de riesgo psicosocial alta en 3 de las 5 dimensiones y el grupo de docentes mujeres en 2 de las 5 dimensiones, lo que indica que el sexo vendría ser una condición biológica que influye en el origen y desarrollo de los riesgos psicosociales. Se concluye que existe prevalencia de riesgo psicosocial alto en los docentes del nivel secundario de la institución educativa privada.

Para el presente estudio, se han considerado los siguientes aspectos teóricos. Cabe considerar que la Organización Internacional del Trabajo insertó el término de trabajo decente, el cual hace referencia al marco ideal de lo que debería considerarse en todo el mundo, un buen trabajo o un empleo digno. Este concepto apoya la idea de brindar condiciones de trabajo adecuadas en el mundo laboral del (OIT, 2017). Esto podría aplicar en el caso de los docentes, sea la modalidad en la que enseñe.

Por consiguiente, es importante conocer y entender la diferencia entre el término riesgo psicosocial con factor psicosocial, pues no significan lo mismo. Los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos y se refiere a todas las condiciones del trabajo que pueden influir en la salud del trabajador, pero esta influencia puede ser positiva o negativa. Por otro lado, se considera riesgo cuando este tiene una influencia negativa en el trabajador (Gil-Monte 2012). Cuando un factor psicosocial está bien, puede beneficiar a la persona. Si el medio que te rodea es bueno, te encuentras mejor en el trabajo. Mejora la salud, la autoestima, las relaciones personales y la independencia económica.

Por otro lado, Henry (2017), traduce que Gollac propone que los riesgos psicosociales pueden causar daño para la salud mental, física y social, que se originan por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental. Así mismo, se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo. Lo cual, puede afectar no solo el bienestar y la salud de los trabajadores, sino que también influir de forma negativa en el rendimiento laboral (Tous, Bonasa, Mayor y Espinosa 2011).

Así mismo, la OIT (1986), afirma que los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

A la vez, los riesgos psicosociales se pueden diferenciar entre: a) las condiciones y el medio ambiente de trabajo, que incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el centro de trabajo tales como iluminación, el ruido y la temperatura, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración; b) los factores individuales o personales del trabajador incluyen sus capacidades para tomar decisiones,

adaptarse a los cambios, su formación, su experiencia, valores, cualidades y limitaciones en relación con las exigencias de su trabajo; y finalmente, c) los factores externos al centro de trabajo que derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, economía, elementos culturales y vivienda (OIT 2016).

De manera similar, el modelo demanda-control generado por Karasek (1996) fue explicativo para estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre éstas. Las “Exigencias psicológicas” hace referencia a la cantidad de trabajo dada al colaborador en función al tiempo que tienen para hacerlas. Por otro lado, el “Control” es la autonomía laboral y las ocasiones de desenvolvimiento de habilidades y competencias del colaborador.

En función a estas dos factores, el modelo logra diferenciar cuatro situaciones laborales: trabajo activo: Son demandas de nivel psicológicas altas y el control del trabajador es alto, el cual permite que el trabajador aprende y crezca profesionalmente; trabajo pasivo: En este caso las demandas del nivel psicológico en la labor son bajas y el control también es bajo entonces en esta situación, el ambiente se torna nada motivador y el colaborador pierde su capacidad que pudo haber ganado antes; trabajo de alta tensión: Se da cuando existe una alta demanda laboral y el control es bajo para el colaborador; esto crea ansiedad al mismo y no es bueno; trabajo de baja tensión: Se da cuando las demandas del colaborador son bajas y el y alto el control, por ende, el trabajador se relajará y no aprenderá nada. Además, podría afectar su motivación. (Karasek 1996)

Sin embargo, con el paso del tiempo, Karasek y Theorell añadieron a su modelo la dimensión de “Apoyo social”, el cual se refiere a las relaciones sociales con el colaborador e influye de manera positiva o negativa la situación en el trabajo. En este modelo, se estima que los puestos que presentan muchas exigencias, poco control y poco apoyo social en el

trabajo serían aquellos que presenten mayor riesgo de padecimiento. (Karasek & Theorell, 1990)

Otro modelo es el Desbalance Esfuerzo-Recompensa Siegrist, el cual se centra en el sentido de reciprocidad del intercambio en la actividad laboral. Lo que quiere decir, es que, si un trabajo que requiere gran esfuerzo tiene bajas compensaciones, estaría yendo en contra del supuesto básico de la reciprocidad. Se notan dos tipos de “esfuerzo” en función a la fuente: El esfuerzo extrínseco y el intrínseco. También se ve que, la “recompensa” es catalogada en función a tres tipos, las cuales pueden ser: monetaria-salarial, social y de seguridad. En la dimensión “esfuerzo extrínseco”, no solo se debe notar el esfuerzo físico sino también el mental. Obviamente hay seres que pueden hacer ver que esta relación no es la correcta, pero eso es porque ellos son los denominados “excesivamente comprometidos” (Siegrist, 1996).

Mientras el modelo de Karasek se centra en estudiar las características específicas del puesto y el grado de control sobre las tareas, el modelo de Siegrist permite obtener información adicional sobre una serie de características del trabajador como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa (Lopez y Ayensa 2008).

Así mismo, considerando lo anterior, Candia y Pérez (2018) agruparon los riesgos psicosociales en 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones. Las dimensiones se agrupan en: a) *Exigencias psicológicas en el trabajo*, que se refiere a los elementos cualitativos, como cuantitativos; b) *Trabajo activo y desarrollo de habilidades*, el cual se trata de la autonomía que el trabajador dispone; c) *Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo*, se refiere al apoyo que hay entre los compañeros y superiores. Así como de la manera de liderazgo; d) *Compensaciones*, permite medir el desbalance esfuerzo-recompensa, así como la estabilidad del empleo y cambios no deseados; finalmente, e)

*Doble presencia*, el cual mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede presentar la “interferencia trabajo-familia”.

Dentro de la dimensión *Exigencias psicológicas*, se encuentra: 1) *Exigencias psicológicas cuantitativas*, se refiere a la cantidad o volumen de trabajo contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, se presenta como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, ocasionando una acumulación de trabajo; 2) *Exigencias psicológicas cognitivas*, consiste en las exigencias sobre diferentes procesos mentales y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace; 3) *Exigencias psicológicas emocionales*, se refiere a mantenerse emocionalmente distante de la tarea, sobre todo cuando hay que relacionarse con los usuarios y el trabajador puede reaccionar “desgaste emocional”; 4) *Exigencias psicológicas de esconder emociones*, se refiere al ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la atención de personas; y 5) *Exigencias psicológicas sensoriales*, significa utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.

En la dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se encuentra: 1) *Influencia*, se refiere al margen de decisión o autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo; 2) *Posibilidades de desarrollo en el trabajo*, este se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona; 3) *Control sobre los tiempos de trabajo*, consiste en la posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones; 4) *Sentido del trabajo*, consiste en relacionarlo con otros valores o fines trascendentes; y 5) *Integración en la empresa*, se refiere a la identificación de cada persona con la empresa o institución en general.

Dentro de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se encuentran: 1) *Claridad de rol*, se refiere al grado de definición de las acciones y responsabilidades del puesto de trabajo; 2) *Conflicto de rol*, se refiere a las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden generar conflictos de carácter profesional o ético; 3) *Calidad de liderazgo*, consiste en las conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder; 4) *Calidad de la relación con superiores*, se refiere a los atributos tanto del jefe directo como de la organización en general que posibilita recibir el tipo de ayuda en el momento adecuado para realizar el trabajo; y, 5) *Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo*, se refiere a la comunicación y apoyo con los compañeros de trabajo, así como el sentido de pertenencia a un equipo.

Dentro de la dimensión de Compensaciones se encuentran: 1) *Estima*, se refiere al reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo; 2) *Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato*, consiste en la preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad, variaciones del sueldo, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso; 3) *Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo*, el cual incluye la inseguridad sobre condiciones de trabajo tales como cambios de tareas o cambios de la jornada y horario de trabajo.

Con referencia a la dimensión de Doble presencia, está conformada por 1) *Preocupación por tareas domésticas*, el cual se refiere a la intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género.

Por ello, el presente trabajo de investigación, es importante a nivel práctico-social, a fin de promover el cuidado de la salud mental de los docentes, a fin de evitar daños que



“Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución privada Lima - 2020”

afecten de manera considerable la salud de los docentes, además de asegurar y contribuir un buen desenvolvimiento de sus funciones, tales como la de impartir conocimiento y experiencia académica a los estudiantes.

A nivel teórico, brindará permitirá explicar y comprender el conocimiento acerca de diversas fuentes y teorías, en relación a los factores de riesgos psicosociales, pues se convertirá en antecedentes para otras investigaciones que presentan una problemática similar y como referencia para otras instituciones educativas.

Por ello, es importante que se pueda identificar los factores psicosociales que representan la exposición de riesgo alto, para luego, realizar acciones que contribuyan a la reducción de la exposición o a controlar estos riesgos, a fin de evitar daños que afecten de manera considerable la salud de los docentes.

## **CAPÍTULO II. MÉTODO**

El presente estudio es de tipo básica, ya que, se basó netamente en el lado teórico, teniendo como objetivo incrementar los conocimientos científicos respecto a los factores de riesgos psicosociales en docentes (Sánchez y Reyes, 1992). Así mismo, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, ya que, los datos son presentados de forma numérica (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014). Es de alcance descriptivo comparativo, descriptivo porque exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado, pues no se introduce modificaciones (Rojas, 2015). Y a su vez, comparativo ya que, se coteja según las características de la población evaluada. (Sánchez y Reyes, 1992).

Por otro lado, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, además es de tipo prospectivo, ya que la información fue obtenida de acuerdo a los criterios interpuestos por la investigadora y a medida que ocurrían (Martin, 1995). Así mismo, este estudio es transversal, ya que, se busca ubicar el nivel de exposición de la variable factores de riesgos psicosociales en momento único (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014). Además, es observacional debido a que las variables no se manipulan solo se mide considerando la utilización de un instrumento psicométrico.

En la presente investigación, la población esta compuesta por 25 docentes de una Institución educativa privada de Lima. Por ello, a fin de obtener datos representativos se decidió trabajar con una muestra censal, es decir, se seleccionó al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. Al respecto Ramirez (2012), explica que en este tipo de estudio la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. Asu vez Chávez (2007) señala que la muestra censal es aquella porción que representa a toda la población.

Por consiguiente, la muestra es la misma al tamaño de la población, compuesta por 25 docentes pertenecientes a una Institución privada del distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente al departamento de Lima. Entre las características relevantes para la investigación, está el sexo de cada docente, de los cuales tenemos 14 mujeres y 11 varones. Con referencia al nivel de enseñanza se presenta 4 profesores de inicial, 11 profesores de Primaria y 10 profesores de Secundaria.

Por lo que, se buscará identificar la prevalencia del nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales, percibidos por los docentes en la modalidad de enseñanza virtual.

Tabla 1

*Características de la población*

<b>Datos sociodemográficos</b>	<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	
			<b>Total</b>
Sexo	Hombre	11	25
	Mujer	14	
Nivel de enseñanza	Inicial	4	
	Primaria	11	
	Secundaria	10	
Edad	de 25 a 35 años	12	
	de 26 a 46 años	9	
	de 47 a 55 años	4	

En la tabla 1, se puede observar de las características de la población evaluada a fin de desarrollar los objetivos específicos planteado.

Como criterios excluyentes se consideró a aquellos docentes que no marquen su consentimiento para continuar con la evaluación, encuestas que estén mal desarrolladas, por ejemplo, que se haya marcado la misma opción para todas las preguntas.

Para el presente estudio, se utilizó la encuesta Suceso/Istas 21 versión breve, mide la variable factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Debido a qué cuenta con repalda en la teoría del estrés en general y otras más de Karasek, Theorell y Siegrits. Así mismo, cabe considerar que este instrumento, fue originalmente desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca el cual lleva el nombre de del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Luego, fue traducido y validado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS).

Sin embargo, en el año 2016, la Superintendencia de Seguridad Social de Chile realizó la validación del instrumento denominándolo Suceso/Istas 21, desarrollando hasta el momento dos ediciones. En la versión 2 del Manual del Método del Cuestionario Suceso/Istas 21 presenta 19 sub dimensiones, pertenecientes a 5 grandes grupos de dimensiones (Tabla2) , las cuales son: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social y liderazgo en la empresa, Compensaciones y Doble presencia; las cuales se miden a través de 20 ítems, con escala tipo Likert de cuatro opciones de respuesta, donde cero significa «Nunca» y cuatro «Siempre», y además, presenta 5 preguntas de recolección de datos sociodemográficos (Candia y Pérez, 2018).

Tabla 2.

Estructura del cuestionario Suceso/Istas 21

<b>Factores o dimensiones</b>	<b>Sub dimensiones</b>
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas
	Exigencias cognitivas
	Exigencias sensoriales
	Exigencias emocionales
	Exigencias de esconder emociones
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia
	Control sobre el tiempo de trabajo
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo
	Sentido del trabajo

	Integración en la empresa
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol
	Conflicto de rol
	Calidad de liderazgo
	Calidad de la relación con superiores
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo
Compensaciones	Inseguridad respecto del contrato de trabajo
	Estima
	Inseguridad respecto de las características del trabajo
Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas

En la tabla 2, se visualiza los 5 grandes grupos de factores de riesgos psicosociales y las 19 sub dimensiones que evalúa el cuestionario Suceso/Istas 21

Según Tacca Daniel y Tacca Ana (2019), realizaron en Perú un análisis factorial exploratorio al instrumento donde se confirmó que los 20 ítems de la escala se agrupan en una estructura de cinco dimensiones, las cuales explican el 60% de la variabilidad de las respuestas. También, se evidenció que las cargas factoriales de cada ítem fueron superiores a 0.50. Así mismo, se aplicó la prueba de confiabilidad a través del alfa de Cronbach a la escala general y a las cinco dimensiones del Suceso/Istas 21, donde se obtuvo valores iguales o superiores a 0.67, lo que significa que el instrumento es confiable y válido para lo que desea medir. También se puede apreciar los intervalos de confianza al 95% para cada valor de alfa de Cronbach.

Con referente al procedimiento de recolección de datos para poder desarrollar la presente investigación se procedió a seleccionar un instrumento validado para medir los riesgos psicosociales, luego, se procedió a buscar una institución educativa donde se pueda realizar el estudio.

Después de encontrar una institución educativa disponible para el estudio, se procedió a coordinar una reunión virtual mediante la plataforma Zoom, debido a la



“Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución privada Lima - 2020”

situación sanitaria del país. En esta reunión estuvo presente el promotor y directora de la Institución Educativa, allí se explicó el motivo de investigación, el uso que se brindará a los datos recolectados y el beneficio que ellos como institución podrían conseguir.

Luego, habiendo recibido una respuesta afirmativa para continuar y para hacer formal el pedido, se procedió a enviar la carta de autorización según el modelo de universidad, dirigida para la directora de la Institución educativa. Posteriormente, con el departamento de psicología se procedió a coordinar las fechas en las cuales se podría citar a los docentes para una reunión en la cual se brindaría una sensibilización breve y aplicación del cuestionario. A la vez, nos brindaron información de datos sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa, a fin de personalizar el cuestionario a su condición y considerar criterios para la evaluación.

Paralelo a ello, se procedió a ingresar las preguntas a la herramienta digital de Google Forms, ya que, esta herramienta era de uso común para los docentes. Al llegar el día de la reunión se les explicó a los docentes la importancia de realizar este cuestionario para su salud, que marquen la opción que se acerque a su situación, que las respuestas obtenidas serán tratadas de manera anónima y general. Luego de ello, se les brindó el link del formulario para que rindan la evaluación de manera rápida y eficaz, resaltándoles que la primera pregunta del cuestionario, era la de consentimiento informado, por lo que, se le daba la opción de continuar con la evaluación o no. Pero que al obtener los datos de todos los docentes se tendría una impresión completa sobre la exposición a estos factores de riesgo psicosociales.

En la investigación, una vez obtenidos los datos se procedieron a insertar en un programa de Excel siguiendo la tabulación que indica el manual del instrumento, obteniendo resultados sistemáticamente con el objetivo de poder realzar el presente

proyecto de investigación. Así mismo, los resultados estarán bajo los estándares de la metodología de Sucesos/Istas 21, analizada en el apartado 2.3.

Así mismo, para poder determinar los estadísticos descriptivos para el estudio se utilizó la herramienta SPSS ver 6. Para lo cual, se siguió la siguiente secuencia: Primero se procedió a organizar los datos en el programa de Excel, luego se exportó la base, después se realizaron estudios de normalidad con la prueba de Shapiro Will, a fin de obtener con qué tipos de estadísticos trabajar. Este permitió establecer que para la característica Sexo de los docentes se trabajara con la prueba paramétrica T – Student, a excepción del factor Compensaciones que se trabajó con una prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, los cuales se aplican para comparar 2 grupos (Mujer y Varón). Seguidamente se realizó un procedimiento para la característica Nivel de enseñanza de los docentes se tendría que trabajar con la prueba paramétrica ANOVA, a excepción del factor Compensaciones que se trabajara con Kruskal-Wallis. Así mismo, se procedió para la característica edad de los docentes, para lo cual se tendría que trabajar con la prueba paramétrica ANOVA, a excepción de los factores Apoyo social y calidad de liderazgo y Compensaciones con los cuales se trabajó Kruskal-Wallis. Logrando identificar si existen diferencias significativas para los objetivos planteados.

Dentro los aspectos éticos, la presente investigación respetó las indicaciones éticas de la American Psychological Association (APA, 2020) la cual busca resguardar la confidencialidad de los datos de los participantes, por lo que está prohibido revelar cualquier tipo de información personal proveniente de los participantes brindada durante todo el proceso, además de requerir un consentimiento informado para la utilidad de los datos obtenidos. Además de precisar que en ningún momento se alteraron o falsificaron las respuestas para el beneficio del investigador o del estudio realizado (American Psychological Association, 2020).

También, se consideró del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en cuanto al consentimiento informado de los participantes y la confidencialidad de los datos se enfatizó el cuidado y el manejo de datos de los perjudicaron a ningún participante, por ello, se precisó la naturaleza voluntaria y anónima de las respuestas brindadas, además de requerir el consentimiento de éste para poder ser incluido.

Además, se empleó del código de ética del colegio de psicólogos del Perú (2017) considerando el artículo 25, el cual menciona que los profesionales de esta ciencia deben salvaguardar la salud emocional de los participantes del proyecto frente a los intereses de la ciencia o la sociedad, el cual se evidencia a través de la rigurosidad para la aplicación de los cuestionarios siempre que el colaborador haya resuelto el consentimiento informado.

En ese sentido, también se rigió a las bases del Código de Ética del Investigador Científico UPN (2016) en el cual se planteó una serie de normativas a seguir, buscando cuidar los deberes y responsabilidades del investigador, así como el artículo 2, que hace referencia a la responsabilidad que posee el investigador al velar por el bienestar de todas las personas participantes en las investigaciones. Así mismo, el artículo 3, donde se indica que no está permitido tomar información o datos de otras investigaciones sin permiso previo o sin darle la cita correspondiente. De manera similar, el artículo 6, donde se refiere que todo dato personal de los participantes debe ser bajo total confidencialidad. Y, por último, el artículo 7, el cual señala que todos los resultados de la investigación deben ser compartidos mediante la difusión de una publicación.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se muestra los resultados obtenidos de la investigación según los objetivos propuestos.

Tabla 3:

*Nivel de exposición de las dimensiones evaluadas*

Dimensiones	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	N	%	n	%	n	%
Exigencias psicológicas	14	56%	9	36%	2	8%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	2	8%	9	36%	14	56%
Apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa	1	4%	1	4%	23	92%
Compensaciones	1	4%	12	52%	11	44%
Doble presencia	5	20%	4	16%	15	64%

Nota: n= muestra, %=Porcentaje

De la información obtenida en la tabla 3, se muestra los niveles de exposición de las dimensiones evaluadas. Así, se observa tres dimensiones de mayor predominancia a un nivel de exposición alto, siendo la que obtiene una mayor proporción es la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo con un 92%. A su vez, la dimensión Doble presencia obtiene al 64%; y, la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ubica al 56% de evaluados en un nivel de exposición alto. Finalmente, las dimensiones que obtienen menor proporción de docentes evaluados en un nivel de exposición alto son Exigencias psicológicas con un 8% y Compensaciones con un 44%.

Tabla 4:

*Prueba de normalidad para los factores evaluados según sexo mediante la prueba de Shapiro Will*

Factores	Sexo	SW	n	p
Exigencias psicológicas	Mujer	0,918	14	0,205
	Varón	0,911	11	0,249
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Mujer	0,946	14	0,500
	Varón	0,948	11	0,617
Apoyo social en la empresa	Mujer	0,898	14	0,105
	Varón	0,932	11	0,436
Compensaciones	Mujer	0,750	14	0,001
	Varón	0,884	11	0,115
Doble presencia	Mujer	0,952	14	0,591
	Varón	0,907	11	0,225

Nota: SW = Shapiro-Wilk; n=muestra; p = valor de probabilidad

Previamente al establecimiento de comparaciones se realiza el análisis de la normalidad para los factores evaluadas según el sexo de los docentes. En la tabla 4 se observa que solo la dimensión Compensaciones en el grupo de mujeres presenta valor p menor 0,05, por lo cual, la prueba de hipótesis para esta comparación se realizará con el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney. En los demás casos los valores p son mayores a 0,05, lo cual, indica que se ajustan a la distribución normal. Por lo que, se desprende que la prueba de hipótesis para las comparaciones se realizará con el estadístico paramétrico T-Student, puesto que, ambas variables al ser comparadas se ajustan a una distribución normal.

Tabla 5

*Prueba de normalidad para los factores evaluados según el nivel de enseñanza mediante la prueba de Shapiro Will*

Factores	Nivel de enseñanza	SW	N	p
Exigencias psicológicas	Inicial	0,993	4	0,972
	Primaria	0,951	11	0,663
	Secundaria	0,878	10	0,124
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Inicial	0,882	4	0,348
	Primaria	0,926	11	0,369
	Secundaria	0,961	10	0,796
Apoyo social en la empresa	Inicial	0,903	4	0,444
	Primaria	0,961	11	0,480
	Secundaria	0,873	10	0,109
Compensaciones	Inicial	0,865	4	0,279
	Primaria	0,873	11	0,086
	Secundaria	0,719	10	0,001
Doble presencia	Inicial	0,882	4	0,348
	Primaria	0,905	11	0,213
	Secundaria	0,980	10	0,963

Nota: SW = Shapiro-Wilk; n=muestra; p = valor de probabilidad

Previamente al establecimiento de comparaciones se realiza el análisis de la normalidad para los factores evaluados según el nivel de enseñanza de los docentes. En la tabla 5 se observa que el factor Compensaciones en el grupo de docentes que enseñan en los niveles primaria y secundaria presentan valor p menor a 0,05, para lo cual, la prueba de hipótesis para las comparaciones se realizará con el estadístico no paramétrico Kruskal-Wallis. Por otro lado, en los demás casos los valores p son mayores a 0,05, lo cual, indica que se ajustan a la distribución normal. Por lo que, se desprende que la prueba de hipótesis para las comparaciones se realizará con el estadístico paramétrico ANOVA, puesto que, las variables al ser comparadas se ajustan a una distribución normal.

Tabla 6

*Prueba de normalidad para los factores evaluados según el nivel de enseñanza mediante la prueba de Shapiro Will*

Factores	Edad	SW	n	p
Exigencias psicológicas	de 25 a 35 años	0,959	12	0,777
	de 26 a 46 años	0,851	9	0,076
	de 47 a 55 años	0,849	4	0,224
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	de 25 a 35 años	0,950	12	0,634
	de 26 a 46 años	0,923	9	0,418
	de 47 a 55 años	0,893	4	0,395
Apoyo social y calidad de liderazgo	de 25 a 35 años	0,967	12	0,871
	de 26 a 46 años	0,826	9	0,041
	de 47 a 55 años	0,963	4	0,797
Compensaciones	de 25 a 35 años	0,797	12	0,009
	de 26 a 46 años	0,819	9	0,034
	de 47 a 55 años	0,865	4	0,279
Doble presencia	de 25 a 35 años	0,918	12	0,269
	de 26 a 46 años	0,896	9	0,228
	de 47 a 55 años	0,989	4	0,952

Nota: SW = Shapiro-Wilk; n=muestra; p = valor de probabilidad

Previamente al establecimiento de comparaciones se realiza el análisis de la normalidad para los factores evaluados según la edad de los docentes. En la tabla 6 se observa que en los factores Apoyo Social y calidad de liderazgo en el grupo de edades de 26 a 46 años; y, Compensaciones en los grupos de 25 a 35 años y de 26 a 46 años presentan valores p menores a 0,05, para lo cual, la prueba de hipótesis para las comparaciones se realizará con el estadístico no paramétrico Kruskal-Wallis. Mientras que, en los otros casos se obtienen valores p mayores a 0,05, lo cual, indica que se ajustan a la distribución normal. Por lo que, se desprende que la prueba de hipótesis para las demás comparaciones se realizarán con el estadístico paramétrico ANOVA, puesto que, las variables al ser comparadas se ajustan a una distribución normal.

Tabla 7

*Comparaciones de los factores evaluados según el sexo mediante T Student para muestras independientes para muestras independientes y U de Mann-Whitney*

Factores	Sexo	Media	T Student	p
Exigencias psicológicas	Mujer	7,79	,400	,693
	Varón	7,27		,691
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Mujer	10,21	-,261	,797
	Varón	10,64		,800
Apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa	Mujer	13,36	,402	,699
	Varón	12,73		,691
Doble presencia	Mujer	3,64	-1139	,266
	Varón	4,82		,272
		rp	U de Mann-Whitney	P
Compensaciones	Mujer	12,54	70500	,707
	Varón	13,59		

Nota: rp: rango promedio, p= valor de probabilidad

Los resultados presentados en la Tabla 7 indican que de acuerdo al valor p mayor a 0.05, no existe diferencias estadísticamente significativas en el nivel de exposición de los factores de riesgo psicosociales según el sexo de los docentes.

Tabla 8

*Comparaciones de las dimensiones evaluadas según el nivel de enseñanza mediante ANOVA y H de Kruskal-Wallis*

Factores	Nivel de enseñanza	Media	F	p
Exigencias psicológicas	Inicial	11,50	5238	,014
	Primaria	6,55		
	Secundaria	7,10		
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Inicial	13,00	1610	,223
	Primaria	9,09		
	Secundaria	10,80		
Apoyo social en la empresa	Inicial	12,50	,073	,929
	Primaria	13,00		
	Secundaria	13,40		
Doble presencia	Inicial	3,00	,672	,521
	Primaria	4,73		
	Secundaria	4,00		
Compensaciones	Inicial	16,88	2,412	,299
	Primaria	10,86		
	Secundaria	13,80		

Nota: rp=rango promedio; F=ANOVA; p= valor de probabilidad

Los resultados presentados en la Tabla 8 indican que en el factor Exigencias psicológicas el valor p es menor a 0,05 lo que indica que existe una diferencia estadísticamente significativa en el nivel de exposición de los factores de riesgo psicosociales según el nivel de enseñanza de los docentes. Sin embargo, en los otros cuatro factores evaluadas de acuerdo al valor p mayor a 0,05 no existe una diferencia estadísticamente significativa según el nivel de enseñanza de los docentes. Así que, en función al valor de las medias en el factor Exigencias psicológicas son los docentes del nivel inicial (11.5) que presentan mayor exposición a un nivel de riesgo alto, que los docentes que enseñan en el nivel Primaria (6.55) y secundaria (7.10).

Tabla 9

*Comparaciones de los factores evaluados según la edad mediante ANOVA y H de Kruskal-Wallis.*

Factores	Edad	Medidas	F	P
Exigencias psicológicas	de 25 a 35 años	7,00	,382	,687
	de 36 a 46 años	8,22		
	de 47 a 55 años	7,75		
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	de 25 a 35 años	10,58	,035	,965
	de 36 a 46 años	10,11		
	de 47 a 55 años	10,50		
Doble presencia	de 25 a 35 años	2,75	5695	,010
	de 36 a 46 años	6,00		
	de 47 a 55 años	4,25		
		Rp	H de Kruskal-Wallis	P
Apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa	de 25 a 35 años	10,83	2268	,322
	de 36 a 46 años	15,67		
	de 47 a 55 años	13,50		
Compensaciones	de 25 a 35 años	10,71	2,875	,238
	de 36 a 46 años	14,33		
	de 47 a 55 años	16,88		

Nota: rp= rango promedio; F=ANOVA; p= valor de probabilidad

Los resultados presentados en la Tabla 9 indican que en el factor Doble presencia el valor p es menor a 0,05 lo que indica que existe una diferencia estadísticamente significativa en el nivel de exposición de los factores de riesgo psicosociales según la edad de los docentes. Sin embargo, en los demás factores se obtiene valores p mayores a 0,05, no existe una diferencia estadísticamente significativa según la edad de los docentes. Así que, en función al valor de las medias en el factor Doble presencia son los docentes de edades de 26 a 46 años (6,00) quienes presentan mayor exposición a un nivel de riesgo alto, que los docentes de los otros grupos de edades de 25 a 35 años (2,75) y de 47 a 55 años (4,25).

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los factores de riesgos psicosociales pueden causar daño a la salud, afectando a la salud psicológica e incluso física del trabajador. Por eso, en la presente investigación se buscó responder a la cuestión ¿Cuál es el nivel de exposición de los factores de riesgos psicosociales predominantes percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada Lima -2020? Para lo cual, se obtuvieron que tres de las dimensiones evaluadas presentan predominancia a un nivel de exposición alto, ya que, afecta a más del 50% de los docentes evaluados. Esto se sustenta en la tabla 3, donde se observa que los docentes perciben un bajo ~~un~~ Apoyo social y calidad de liderazgo (92%), déficit en el Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (56%), y alta Doble presencia (64%).

Así mismo, podemos determinar la implicancia de los resultados obtenidos según Candia y López (2018), en los factores de riesgos psicosociales que muestran predominancia a la exposición del nivel de riesgo alto para la salud de los docentes evaluados. Con relación al factor de Apoyo social y calidad de liderazgo, el cual pertenece al modelo “Desempeño Control y Apoyo Social” de Karasek. Este factor se vuelve un riesgo psicosocial para la salud de los docentes cuando se percibe un bajo apoyo por parte de los compañeros y superiores de trabajo, el cual puede deberse al cambio de modalidad y estructura trabajo, dificultando la realización de tareas en grupo, ocasionando competitividad individual.

De igual manera, el factor Doble presencia, este se vuelve un riesgo psicosocial para los docentes cuando se percibe una alta preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Esto puede deberse, debido a que los docentes han tenido que adecuarse a un lugar de trabajo nuevo, en muchos casos desde casa, dificultando mantener el equilibrio entre trabajo y familia (Candia y López, 2018). Así mismo, cabe recordar que los docentes que presentan mayor exposición a este factor son

los que se encuentran en el rango de edad medio de 26 a 45 años, quienes en su mayoría tienen hijos de menor o mediana edad en su mayoría, lo que podría relacionarse en la dificultad para encontrar el equilibrio Trabajo – casa.

De manera similar, el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo se vuelve un riesgo psicosocial cuando los docentes perciben una baja autonomía y control sobre su trabajo. Contrastando con el modelo “Desempeño-control-apoyo social de Karasek se podría centrar la atención en el factor control, ya sea al decidir sobre sus horarios, ya que en su mayoría comparten una misma herramienta de Zoom pro y además, en este cambio de modalidad de trabajo los padres mantienen y exigen una comunicación en cualquier momento del día, lo que genera un alargamiento de la jornada laboral. También podría deberse debido a que mantienen poco control sobre el orden de los temas a desarrollar y las actividades del colegio (Candia y López 2018). Ocasionando un trabajo de alta tensión debido a una alta demanda laboral y el control es bajo, esto podría generar ansiedad al mismo y no es bueno (Karasek, 1996).

Contrastando con la investigación realizada por García, Iglesias, Saleta y Romay (2016), quienes, en una muestra conformada por 621 docentes universitarios, identificaron la presencia de tres dimensiones psicosociales predominantes para un nivel de riesgo alto para la salud de los docentes que evaluaron, las cuales fueron: exigencias psicológicas, estima y doble presencia. La implicancia de los resultados puede deberse a qué existe diferencia entre el puesto de trabajo de los evaluados, ya que, son docentes universitarios a diferencia que la población objetivo para la presente investigación son docentes de educación básica regular en colegios.

Por otro lado, se planteó como objetivos específicos en la investigación es identificar si existe diferencias estadísticamente significativas en el nivel de exposición de los factores

de riesgos psicosociales según sexo, nivel de enseñanza y edad de los docentes en trabajo remoto de una institución educativa privada en Lima, 2020

En primer lugar, con respecto a la característica sexo de los docentes (varón o mujer), no se obtuvo diferencias significativas, ya que, el valor  $p$  era mayor a 0,05 los resultados obtenidos son en mujeres y en varones. Por lo que, no existe concordancia con la hipótesis específica planteada para esta característica de la población evaluada. Estos resultados se contradicen con los de Michuy (2016), quién evidenció que el grupo de docentes varones presentaron mayor nivel de riesgo alto en 3 de las 5 dimensiones y el grupo de docentes mujeres en 2 de las 5 dimensiones evaluadas. Esta discrepancia, podría asociarse al tamaño de muestra con el que trabajo Michuy.

En segundo lugar, con referencia a la característica de nivel de enseñanza de los docentes se obtuvieron resultados que indican que existe diferencia respecto al factor Exigencias psicológicas ( $p=0,014$ ) en los docentes que enseñan inicial (11,5), de los docentes que enseñan en el nivel primaria (6,55) y secundaria (7,10). Lo que, tiene concordancia con la hipótesis específica planteada para esta característica de la población evaluada. Pues los docentes de inicial al estar bajo la metodología de poli-docencia a diferencia de los demás niveles de enseñanza como primaria y secundaria presentan mayor presión para impartir las primeras experiencias educativas y pedagógicas a niños de 3 a 5 años, por lo que, deben aplicar herramientas y estrategias de impacto para captar su atención y contribuir a sus primeros aprendizajes que marcaran el inicio de su vida educativa.

En tercer lugar, con referencia a la característica de edad de los docentes se obtuvieron resultados que indican que existe diferencia respecto al factor Doble presencia ( $p=0,010$ ) en los docentes que tienen el rango de edad medio de 36 a 45 años (6,00), a diferencia de los rangos opuestos de 25 a 35 años (2,75) y 46 a 55 años (4,25). Lo que

indica que, tiene concordancia con la hipótesis específica planteada para esta característica de la población evaluada. Estos resultados contrastan con la investigación de Michuy (2016) donde los docentes de rango medio de 31 a 40 años presentan mayor exposición a un nivel de riesgo alto, a diferencia que los docentes de rango de 20 a 30 años y 41 a 51 años. Y esto podría relacionarse con la tasa de responsabilidades familiares, pues, los docentes de 36 a 45 años es probable que a la vez que trabajen se encarguen de su familia. Mientras que, la tasa de responsabilidades familiares en las edades de 25 a 35 años es muy baja, ya que, en su mayoría no tienen hijos y son solteros. Así mismo, los docentes de 46 a 55 años presentan baja tasa de responsabilidades familiares porque en su mayoría sus hijos ya son mayores de edad.

Para realizar la presente investigación, se evidenció la presencia de ciertos factores limitantes, entre ellos, podemos mencionar la dificultad para encontrar una muestra similar a la de las investigaciones de referencia. Pues, cabe considerar que muchas de las escuelas se encontraban en un proceso de recuperación de horas y adaptándose a los cambios que estaban experimentando al iniciar esta modalidad de trabajo remoto, por lo que, no contaban con la disponibilidad para que se pueda desarrollar una investigación en su institución, además, que algunos de ellos habían realizado cortes de servicio, debido a la disminución de alumnado. Además, la naturaleza de la investigación se alineaba a realizar el estudio en una institución específica a fin de identificar la situación respecto a los factores riesgos psicosociales, para posteriormente desarrollar un estudio de tipo práctico orientado a plan de acción de acuerdo a lo que encontrado.

Finalmente, luego de analizar tanto los resultados como las limitaciones es que se concluye que la presente investigación presenta un aporte en el campo de Psicología y específicamente en el tema de los factores de riesgos psicosociales en los docentes, dado que, a partir de lo encontrado se aporta a ahondar en nuevos estudios y mayores

conocimientos sobre los factores de riesgo psicosociales de docentes en trabajo remoto, dado que en este aspecto es muy poco estudiado el tema.

De la presente investigación se concluye:

- 1) Se identifica la prevalencia a la exposición de un nivel de riesgo alto en los factores de riesgos psicosociales tales como: Apoyo social y calidad de liderazgo (92%), Doble presencia (64%) y Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (56%). Mientras que en un nivel de exposición de riesgo medio se encuentra el factor Compensaciones. Y en un nivel de exposición de riesgo bajo se encuentra Exigencias psicológicas, percibidos por los docentes en trabajo remoto de un colegio privado de Lima -2020
- 2) No se halló diferencia significativa en el nivel de exposición de los factores psicosociales con el sexo de los docentes.
- 3) Se halló una diferencia significativa en el nivel de exposición de los factores psicosociales con el nivel de enseñanza de los docentes, los docentes que enseñan en inicial presentan un nivel exposición de riesgo alto en el factor Exigencias psicológicas, a diferencia de los docentes de primaria y secundaria.
- 4) Se halló una diferencia significativa en el nivel de exposición de los factores psicosociales con la edad de los docentes, los docentes que se encuentran en un rango medio de edad de 26 a 46 años presentan un nivel exposición de riesgo alto en el factor Doble presencia, a diferencia de los docentes de los otros rangos de edad 25 a 35 años y 47 a 55 años.

## REFERENCIAS

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones. Recuperado el 03 de mayo del 2020, de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Álvarez R., Adaneys, Guerra T., Jesús Roberto (2012). “Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral”. Revista Académica e Institucional, p.47-63. Recuperado el 05 de mayo del 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897687>
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-00>
- Arriaga, Mariana y Pujol, Lucas (2017). Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional. Grupo Temático N° 10: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo. Buenos aires.
- Cabrera (2020) Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España. Fecha de consulta: 20 de Noviembre del 2021. Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/17125/0González>
- Cevallos, Mena y Reyes (2021). Salud mental docente en tiempos de pandemia por covid-19. Fecha de consulta 01 de Diciembre del 2021. Disponible
- Castillo, N., López, Y., Velásquez, L., Dimate, L., Barbosa, J. (2019). Factores de riesgos Psicosociales en docentes UNIMINUTO. Colombia. 1 (2019). pp. 29-39en: <http://dx.doi.org/10.31243/id.v14.2021.1334>

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30.036 Ley que regula el teletrabajo. Perú. Recuperado el 02 de mayo del 2020, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

García, María Matilde, Iglesias, Susana, Saleta, Martín, & Romay, José. (2011). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. Recuperado el 10 de Junio, de <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.

Garrido Pinzân J., Uribe Rodríguez A. f., & Blanch J. M. (2015). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. Recuperado el 11 de Julio, de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342>.

Gil-Monte, Pedro (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado el 02 de diciembre de 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es).

Henry, María Laura (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. *Cuadernos del CENDES*, 34(96),109-128. Fecha de Consulta 8 de Diciembre de 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40354944005>

González, W. y Cabrera, I. (2010). Educación virtual, conectividad y desigualdades: eduWeb una alternativa para la publicación de web docentes en el posgrado.

- Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 10(3), 1-23. doi: 10.15517 / aie.v10i3.10147 Gutierrez-Moreno, A. (2020). Educación en tiempos de crisis sanitaria: Pandemia y educación. Praxis, 16(1). doi:10.21676/23897856.3040
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.). McGraw-Hill Education.
- López, Ángel y Ayensa, José (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 46, pág. 52, febrero 2008. Consultado 1 de Diciembre del 2021. Disponible: <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, (pp. 285-308)
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life Basic Books, New York.
- Macarena Candia T. Juan Manuel Pérez Franco (2018). Manual de uso del cuestionario SUCESO/ISTAS 21. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social, Chile.
- Martin, B. (1995). Previsión en ciencia y tecnología. Análisis de tecnología y gestión estratégica, 7 (2), 139-178. <https://doi.org/10.1080/09537329508524202>
- Michuy E. (2017) Prevalencia de riesgos psicosociales en un grupo de docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de Iquitos, 2017. Universidad Científica del Perú.
- Ministerio de salud, Dirección General de Salud ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud ocupacional. Manual de Salud ocupacional. Lima: Ministerio de Salud; 2005.

[Consultado 1 de Diciembre del 2020] Disponible en:

[http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF).

Murillo, J. y Duk, C. (2020). El Covid-19 y las Brechas Educativas. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 14(1), 11-13. doi:10.4067/S0718-73782020000100011

Osio Havriluk, Lubiza (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. Visión Gerencial, (2), 410-426. Recuperado el 24 de mayo de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/>

Organización Mundial de la Salud (2019). Recuperado el 30 de agosto, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1986. 2.

Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2016.

Organización de las Naciones Unidas. (2020). Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica,

- Perez Carpio J.; Turpo chaparro J.; López Gonzales J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios
- Pérez (2019) Los factores psicosociales en los trabajadores académicos de una universidad privada, Arequipa – Lima, Perú. Facultad de ciencias de la salud escuela profesional de psicología, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.
- Porlán, R. (2020). El cambio de la enseñanza y el aprendizaje en tiempos de pandemia. *Revista de educación ambiental y sostenibilidad*, 2, 1502. doi:10.25267/Rev\_educ\_ambient\_sostenibilidad. 2020.v2.i1.1502
- Quispe, Violeta (2020). “Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de la asociación cultural peruana norteamericana Huancayo 2019”. Lima, Perú. Fecha de consulta: 10 de Noviembre del 2021. Disponible: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6105/t010\\_7122668\\_5\\_m\\_1.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6105/t010_7122668_5_m_1.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Ramirez, F. (2012). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo. Caracas.
- Rojas Cairampoma, Marcelo (2015). Tipos de investigación científica: una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16 (1), 1-14. Recuperado el 20 de julio de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=636/63638739004>
- Sánchez Temple, M. (2019). Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.
- Sanchez, H. y Reyes, C. (2009). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sardiña, D. (2004). Hojas Informativas de los psicólogos de las Palmas. *Revista* 67, 1-6



“Factores de riesgos psicosociales percibidos por docentes en trabajo remoto de una institución privada Lima - 2020”

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1996), pp. 27-41

Tous, J, Bonasa, M, Mayor-Sanchez , C y Espinosa, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*. 41 (1-3), 51-65. Recuperado el 02 de mayo del 2020, de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/249848/334277>.

Universidad Privada del Norte (2016). Código de Ética del Investigador Científico. UPN. <https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/documentos/codigo-eticainvestigador-cientifico-upn.pdf>

Vega Sofia (2001) NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. Instituto nacional de higiene en el trabajo. Fecha de consulta: 05 de Noviembre del 2021. Disponible: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)

Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323- 353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Zarcovich (2005). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

## ANEXOS

### "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES PERCIBIDOS POR DOCENTES EN

#### Sección 1: \*

	4 Siempre	3 La mayoría de las veces	2 Algunas veces	1 Sólo unas pocas veces	0 Nunca
1. ¿Puedes hacer tu trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Sección 2: \*

	4 Siempre	3 La mayoría de las veces	2 Algunas veces	1 Sólo unas pocas veces	0 Nunca
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿Su trabajo le permite que aprenda cosas nuevas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sección 3: \*

	4 Siempre	3 La mayoría de las veces	2 Algunas veces	1 Sólo unas pocas veces	0 Nunca
11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sección 4: \*

	4 Siempre	3 La mayoría de las veces	2 Algunas veces	1 Sólo unas pocas veces	0 Nunca
16. ¿Esta preocupado/a por su le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. ¿Esta preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sección 5: \*

	4 Siempre	3 La mayoría de las veces	2 Algunas veces	1 Sólo unas pocas veces	0 Nunca
19. Cuando esta en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Enviar](#) [Borrar formulario](#)

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo Laura Perla Azate .....   
(Nombre del representante legal o persona facultada en gembró al uso de datos)  
 identificado con DNI 09144855, en mi calidad de Directora  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en gembró al uso de datos)  
 del área de Directorio  
(Nombre del área de la empresa)  
 de la empresa/institución Educación Social Sebod  
(Nombre de la empresa)  
 con R.U.C N° 30991448555, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a) Santa Olga Mercedes Cruzesico .....  
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)  
 identificado con DNI N° 76367244, egresado de la (x) Carrera profesional o  Programa de Postgrado  
 de Psicología ..... para  
(Nombre de la carrera o programa)  
 que utiliza la siguiente información de la empresa:

Affiliación del Colectivo Cooperativa UNA 21 a los Docentes de la Institución  
Educativa .....  
(Detallar la información relevante)

con la finalidad de que pueda desarrollar su  Trabajo de Investigación, (x) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o ( ) Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- Ficha RUC
  - Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
  - Otro (RDP, MCF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).
- \*Nota: En el caso este formato se use como regularización o constancia del trámite durante la ocurrencia de emergencia - COVID-19, se debe de incluir la "Vigencia de Poder" respecto para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
 Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal \*\*  
 DNI: 09144855

\*\*Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; así mismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado  
 DNI: 76367244