

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Factores psicosociales y el desempeño laboral de docentes de nivel
secundario de la ciudad de Lampa 2025**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogos

Autores:

Junior Ce Carlos Quispe Torres

Daniela Sarahi Capaquira Tuero

Asesor:

Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

Juliaca, julio de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Santos Armandina Farceque Huancas, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE LAMPA 2025”** de los autores **Junior Ce Carlos Quispe Torres** y **Daniela Sarahi Capaquira Tuero**, tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 07 días del mes de agosto del año 2026.



Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a Nueve día(s) del mes de Julio del año 2026
 las 17:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del

(de la) presidente(a):

Mg. Rita Cordova Sotelo, el (la) secretario(a): Mg. Karlidth

Dámaris Rosas Hallasi y los demás miembros: Mg. Lucy Puño Quispe

y el (la) asesor(a) Mg. Santos Armandina Farceque Huancas

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Factores psicosociales y el desempeño laboral de docentes de nivel secundario de la ciudad de Lampa 2025.

de los (las) bachilleres:

a) Junior Ce Carlos Quispe Torres

b) Daniela Sarahi Capaquira Turo

c)

conducente a la obtención del título profesional de:

Psicólogos

(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Junior Ce Carlos Quispe Torres

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Daniela Sarahi Capaquira Turo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
 Presidente/a
[Firma]
 Asesor/a
[Firma]
 Bachiller (a)

[Firma]
 Miembro
[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretario/a
[Firma]
 Miembro
[Firma]
 Bachiller (c)

Índice

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
3. RESULTADOS	19
4. DISCUSIONES	23
5. CONCLUSIONES.....	28
6. REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	37

Factores psicosociales y el desempeño laboral de docentes de nivel secundario de la ciudad de Lampa 2025

Junior Ce Carlos Quispe Torres¹, Daniela Sarahi Capaquira Tuero²

Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en docente de educación secundaria en la ciudad de Lampa durante el 2025. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional; la muestra estuvo conformada por 206 docentes pertenecientes a instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL de Lampa, se seleccionó con un muestreo no probabilístico intencional. Se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial. Los resultados evidenciaron una relación significativa y positiva entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los docentes ($Rho = 0,235$; $p = 0.001$), indicando que mayores niveles de riesgo psicosocial se asocian a un incremento del desempeño laboral. Se concluye que existe una asociación entre ambas variables, sin embargo, esta asociación corresponde a una correlación de baja magnitud y no implica una relación causal debido al diseño de la investigación.

Palabras clave: *Factores psicosociales; desempeño laboral; docentes; secundaria*

Psychosocial Factors and Job Performance of Secondary School Teachers in the City of Lampa, 2025

ABSTRACT

The research aimed to analyze the relationship between psychosocial risk factors and job performance among secondary school teachers in the city of Lampa during 2025. The study employed an empirical, associative, and cross-sectional predictive design. The sample consisted of 206 teachers from secondary schools within the Lampa Local Education Management Unit (UGEL), selected using non-probability convenience sampling. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results showed a significant and positive relationship between psychosocial factors and teacher job performance ($Rho = 0.235$; $p = 0.001$), indicating that higher levels of psychosocial risk are associated with improved job performance. The study concludes that an association exists between the two variables; however, this association is a weak correlation and does not imply a causal relationship due to the research design.

Keywords: *Psychosocial factors; job performance; teachers; secondary school*

1. INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, el trabajo en organizaciones está influenciado por factores del entorno laboral. Por ello, es fundamental prestar atención a estos factores y reconocer su importancia, debido a que su descuido posiblemente generaría reacciones negativas en la condición psicológica y su desempeño del personal (Quispe, 2020). Los factores psicosociales abarcan una serie de elementos que afectan el bienestar, como: el entorno extralaboral, el volumen de trabajo, clima laboral, compensaciones económicas y responsabilidades familiares; cuando estos factores generan una presión intensa y sostenida, pueden afectar la salud a nivel fisiológico, intelectual, social y emocional, desencadenando un estrés crónico (Alvites, 2019).

A nivel mundial la revista ProFuturo (2024) menciona que una de las causas principales de escasez de docentes es la baja remuneración, porque en muchos países sus salarios son inferiores a los de otras profesiones. En 20 países de África Subsahariana, los docentes ganan 7,500 dólares anuales, lo que les dificulta cubrir las necesidades familiares. Además, en países como Estados Unidos y Hungría, los salarios también están por debajo del promedio de otras profesiones. Según el mismo informe, la tasa de abandono se duplicó entre el 2015 a 2022, pasando del 4.6 a 9% a nivel mundial, debido a las condiciones laborales, carga laboral excesiva y carencia de ayuda profesional.

De igual manera, el Observatorio de la Escuela de Iberoamérica - OES señala que, el estado de ánimo más frecuente entre los docentes es la apatía, con un 38%; en comparación, hace 15 años el 60% manifestaba esforzarse a pesar de las dificultades que afrontaban; no obstante, en la actualidad, el 40% vive cada situación con indiferencia. Asimismo, la ilusión por la enseñanza ha disminuido de un 32% a un 24%, mientras que los niveles de cansancio aumento del 2% al 13% respectivamente (OES, 2023).

En Perú, el sondeo nacional de profesores señala que los docentes ya enfrentaban situaciones que dañaban su equilibrio emocional incluso antes de la crisis sanitaria global. En 2021, el 65% de profesoras reportó haber padecido estrés, en cambio en docentes del sexo masculino la cifra alcanzó el 52% (Ministerio de Educación, 2021). Por su parte, Velásquez (2022) afirma que por encima del 20% de profesores participantes de la encuesta en ocho departamentos de Perú manifestaron dificultades de ansiedad, tensión emocional y trastorno depresivo, Puno se posiciona con la mayor incidencia, alcanzado un 33.4%. Además, el Informe Nacional de Resultados (2022) señala que una proporción significativa de alumnos peruanos presenta un bajo rendimiento académico, con un 51% de estudiantes que alcanzó el nivel de competencia establecido, este resultado, puede atribuirse a diversos aspectos, al igual que el ambiente familiar, factores individuales y grado de enseñanza proporcionado por el profesorado.

Por otro lado, estudios locales revelan que el 40.3% de los docentes experimentan cansancio emocional, mientras que el 59% manifiesta mal humor frecuente y el 19.4% estrés laboral crónico. Además, indicadores como la despersonalización (37.7%) y la baja realización profesional (39.6%) evidencian un deterioro progresivo en la motivación docente (Edwin et al., 2020). Asimismo, presentan problemas de adaptación, dificultades religiosas, repercutiendo de forma negativa en su desempeño. En particular, los docentes de secundaria son uno de los más afectados con un 24% (Chambilla-Apaza et al., 2024).

A pesar del aumento salarial de los docentes, estos no se sienten satisfechos, lo cual se atribuye a la alta carga laboral, contribuciones y esfuerzos no reconocidos por sus instituciones, lo que repercute negativamente en su motivación, satisfacción laboral y desempeño docente (Maldonado-Cueva et al., 2024).

Tras una búsqueda de revisión de estudios anteriores a nivel internacional, se encontró a Loor et al. (2023) quienes indicaron que el 85% de profesores presentó un

grado de riesgo psicosocial débil, el 12.5% un grado promedio y el 2.5% un grado elevado. En el factor carga y ritmo de trabajo, el 23% de los profesores registró un riesgo de magnitud media. En cuanto a condiciones del trabajo, el 20% se ubicó en un grado de peligro promedio y el 10% en un grado elevado. Además, se identificó que el 13% de los docentes experimentó riesgo alto en acoso laboral, mientras que la dimensión recuperación mostró un 10% en la misma categoría. Concluyeron mencionando que, aunque es bajo el riesgo psicosocial, es fundamental monitorear ciertos factores para evitar el incremento y minimizar los efectos negativos en la plenitud y rendimiento de trabajo de los educadores.

Asimismo, Egas et al. (2024) mencionan que el 55% de los profesores experimenta inseguridad laboral, el 53% percibe un alto riesgo en su estabilidad y el 46% reporta niveles elevados de estrés en conflictos con estudiantes. Además, el 50% considera que no recibe el reconocimiento merecido, mientras que el 49% señala la necesidad de suprimir emociones en el trabajo. Concluyeron mencionando que el estrés laboral y la ausencia de bienestar emocional influyen en la calidad educativa.

De la misma manera, Jacome et al. (2021) evidenciaron que un 78.7% de los profesores cuentan con riesgo psicosocial en grado intermedio, destacando las exigencias del trabajo (96.6%) y la carga laboral (79.8%) como los factores de mayor incidencia. A pesar de estos riesgos, el 44.92% de los docentes obtuvo un desempeño excelente, el 48.24% un desempeño muy bueno y solo el 6.73% tuvo un desempeño bueno, sin que se evidenciara un vínculo estadístico considerable de los factores psicosociales y productividad docente. Concluyeron que, aunque los profesores confrontan varios riesgos psicosociales vinculados con las exigencias del trabajo, dificultad de actividades y la interacción organizacional, no afectaron en su desempeño.

En el estudio de Pesántez & Quinde (2023) indicaron que, el 51,2% tiene bienestar medio, pero un 24,4% presentó un grado elevado y el otro 24,4% una baja; respecto al riesgo psicosocial, el 48,8% evidenció un grado promedio, el 26,8% un grado elevado y el 24,4% un grado débil. No se halló vínculo entre el bienestar en el trabajo y el riesgo psicosocial en los docentes estudiados ($p < 0.05$). Concluyeron que, aunque los factores psicosociales impactan el bienestar en el trabajo, no hay un vínculo directo entre ambas variables.

A nivel nacional, Vásquez (2023) indicó que los factores psicosociales y el desempeño laboral evidencian un vínculo considerable, explicando un 70% de la varianza ($R^2 = 0.70$). Concluyó que, los factores psicosociales impactan de manera considerable en el desempeño laboral docente.

Asimismo, Trinidad-López, & Escobar-Galindo (2022) mostraron que los riesgos psicosociales con mayor nivel de exposición fueron el apoyo social y la calidad de liderazgo (54%) y las compensaciones (42%). Así también, los riesgos psicosociales se asociaron de negativamente con la calidad de vida laboral. Concluyeron indicando que existe un relacion negativa significativa entre la mayoría de los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la universidad.

De igual manera, en la investigación de Laulate (2023) evidenció una asociación positiva significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente ($p < 0.000$). En cuanto al estrés, el 87% de los profesores presentaron un grado promedio, el 7% grado elevado y el 6% grado débil; respecto al desempeño docente, el 78% presentó un grado promedio, el 20% grado elevado y el 2% un grado débil. Como conclusión el estrés laboral impacta en el desempeño docente.

Del mismo modo en la investigación de Martin et al. (2024) encontraron una relación significativa y de baja magnitud entre los factores psicosociales y el Burnout (p

< 0.05) lo que sugiere que, con el aumento de los factores psicosociales adversos, de manera similar incrementa la probabilidad de experimentar Burnout. Concluyeron evidenciando la existencia de un vínculo bajo entre los factores psicosociales y el Burnout.

Alvites (2019) indicó un vínculo significativo del estrés y los factores psicosociales en general ($p < 0.05$). Pero, se halló un vínculo considerable con los requerimientos en el trabajo, ni con la compensación de desempeño ($p > 0.05$). Además, los grados de estrés por presión en el trabajo y manejo inadecuado se correlacionaron significativamente con las condiciones del lugar de trabajo ($p < 0.05$). Concluyó que los factores psicosociales impactan en el estrés docente.

Adicionalmente, Tacca & Tacca (2019) indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente. Concluyeron mencionando que los docentes contratados presentan un alto nivel de estrés y que los vitales síntomas habituales son el agotamiento, no poder dormir, dolor de cabeza, concentración escasa y el apetito variado.

Pese a que hay varios estudios sobre factores psicosociales y el desempeño laboral de docentes, existe un vacío de conocimiento en cuanto a la manera específica en que estos factores influyen o se relacionan cuantitativamente en el desempeño laboral en contextos locales. Asimismo, la ausencia de estudios en la UGEL de Lampa, Puno, impide generar evidencias locales relevantes debido a que muchos estudios se centran únicamente en describir las variables en contextos generales, sin profundizar la interacción entre ellas ni el impacto real en instituciones locales de la región Puno.

Los factores psicosociales según Martín et al. (2024) son condiciones laborales derivadas de la interacción entre el entorno organizacional, las exigencias del puesto y las dinámicas interpersonales, con consecuencias directas en el estado corporal, emocional y

psicológico del profesorado. Asimismo, Acaro et al. (2023) señalan que, los factores psicosociales laborales son aspectos que impactan considerablemente en el equilibrio mental y emocional de los colaboradores. Palomo et al. (2018) mencionan que dentro de los factores de riesgo vinculada con organizaciones adversas tenemos: disminución de productividad, accidentes de trabajo, entorno laboral adverso, trastornos psíquicos y de naturaleza física de los colaboradores. Además, estos factores pueden generar trastornos psicológicos como: estrés, tensión mental, estrés, melancolía, nivel reducido de atención, fatiga, insomnio, agitación emocional, lo que provoca la incapacidad de producir eficazmente en el trabajo.

Los factores psicosociales cuentan con cinco dimensiones, donde la primera dimensión del instrumento pertenece a las exigencias psicológicas, este factor se refiere específicamente el marcado esfuerzo emocional que se ejecuta en las actividades laborales, esto trae consigo consecuencias que se asocian con los niveles de estrés y agotamiento continuo en la labor del día a día (Jung et al., 2023).

La segunda dimensión es el trabajo activo y desarrollo de habilidades, donde el trabajo activo es un tipo de trabajo donde los colaboradores adecúan sus tiempos en base a las actividades laborales de la institución (Tokumura et al., 2023). Por su parte, Hamid (2025) menciona que el desarrollo de habilidades es el procedimiento de adquisición y mejora de capacidades fundamentales para el desarrollo individual y profesional.

La tercera dimensión del instrumento es el apoyo social y liderazgo en la empresa, según Jabbari et al. (2024) en la rama de la psicología, el apoyo social se refiere al apoyo emocional que contribuye a la salud mental. De manera adicional, el liderazgo en la empresa se conceptualiza como aquella habilidad para inspirar y motivar a los colaboradores para conseguir fines organizacionales (Islam et al., 2025).

La cuarta dimensión de la escala es la compensación; la cual, desde la perspectiva de la psicología, se entiende como el esfuerzo por contrarrestar los déficits o limitaciones a través de un mayor esfuerzo, la utilización de habilidades latentes o la adquisición de nuevas habilidades (Merkt., 2015).

Finalmente, en la quinta dimensión del instrumento es la doble presencia, comprendida por Palomo-Vélez et al. (2015) como un factor de riesgo psicosocial que surge como un aspecto de peligro con la mente y la sociedad, debido a que esta se relaciona con la insatisfacción laboral.

El modelo teórico para los factores de riesgo psicosocial se basa en el "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa". Este modelo plantea que el estrés se hace presente cuando el trabajo no se ve compensado con recompensas adecuadas, ya sea en términos de salario, reconocimientos o incluso estabilidad laboral. Si un trabajador siente que su esfuerzo no es recompensado adecuadamente, experimenta estrés y frustración, lo que es capaz de provocar problemas mentales; como ansiedad y depresión (Siegrist, 1996). Asimismo, los "Modelos de Demanda-Control" sugieren que el estrés en el trabajo depende de dos factores: demandas laborales y el nivel de gestión de las propias actividades. Cuando la carga de trabajo es alta, pero el trabajador no tiene autonomía para tomar decisiones o gestionar su tiempo, el estrés tiende a aumentar, en cambio, si el colaborador gestiona sus tareas, el nivel de estrés será menor (Karasek, 1979). De igual manera el "modelo de demandas y recursos laborales", plantea que el estrés en el trabajo se basa en 2 factores; las demandas laborales y los recursos que tienes para poder lidiar con esas demandas. Si el trabajo es muy exigente, pero no tienes los recursos necesarios para afrontarlos, el estrés aumentará, pero si tienes buenos recursos y organización, se podrá manejar las demandas y sentirte satisfecho con el trabajo (Bakker, 2007).

Con relación al desempeño laboral son conductas y actos que los empleadores ejecutan para alcanzar sus objetivos propuestos, con el fin de contribuir el éxito de las organizaciones (Bautista et al., 2022). Por otro lado, Gonzalo & Vilchez (2021) señalan que, el desempeño laboral es una actividad necesaria en la función de integración del personal, a través de ella se identifica, mide y administra el rendimiento de colaboradores en una entidad. Sin embargo, Newstrom (2019) indica que el desempeño laboral está asociado con factores actitudinales o personales de cada colaborador. Entre estas conductas están la flexibilidad, presencia, compromiso, entusiasmo, constancia, incentivo y trabajo conjunto; estos factores son esenciales para medir como un trabajador contribuye a la organización. El desempeño laboral tiene 3 dimensiones, la primera es desempeño de tareas, Van et al. (2024) conceptualiza esta variable como una competencia que poseen las personas en torno a actividades para tomar decisiones correctas de manera adecuada. En cuanto a la segunda dimensión es el desempeño contextual, se trata de un comportamiento de los colaboradores que ayuda al funcionamiento de las empresas, sin intervenir de manera directa en su eficiencia (Cavazos-Arroyo & Máynez-Guaderrama, 2023).

Por último, la tercera dimensión es el desempeño laboral contraproducente, entendido como el conjunto de conductas observadas en los empleados que interfieren negativamente en el cumplimiento de las metas de la empresa (Zaragoza et al., 2023).

Respecto a las teorías, encontramos a la teoría de Campbell (1990) el cual refiere que el rendimiento en el trabajo depende de tres elementos clave: el conocimiento declarativo, que abarca la comprensión de información relevante y acontecimientos significativos; el conocimiento procedimental, hace referencia a la aptitud para ejecutar actividades y aplicar habilidades; y la motivación, que impulsa el esfuerzo y la constancia en el desempeño. La interacción entre estos factores explica el grado de desempeño de

los colaboradores, resaltando la importancia del equilibrio entre habilidades y motivación para lograr un rendimiento óptimo. Asimismo, Borman & Motowidlo, (1993) proponen la teoría del desempeño contextual, destacando que, además de las responsabilidades laborales, ciertos comportamientos son clave para el éxito organizacional. Estos incluyen el comportamiento organizacional cívico, que implica acciones en beneficio de la empresa y sus integrantes; el compromiso organizacional, que refleja la lealtad y el apego emocional a la institución; la iniciativa y la capacidad de adaptación, que hacen referencia a la disposición para asumir nuevas responsabilidades y ajustarse a cambios; y el comportamiento prosocial, que fomenta la cooperación y el apoyo dentro del ambiente laboral. Por consiguiente, Sackett & Lievens (2008) desarrollaron una visión integral del desempeño laboral, basada en estudios previos de diversos autores, su propuesta identifica tres componentes esenciales: el desempeño de funciones, influenciado por Campbell, que se centra en actividades directamente vinculadas con el proceso productivo de productos y servicios; el desempeño contextual, basado en el trabajo de Borman y Motowidlo, que destaca la relevancia de conductas que favorecen un entorno organizacional favorable, como la cooperación y el esfuerzo adicional; y los comportamientos contraproducentes, sustentados en las investigaciones de Robinson y Bennett, quienes clasificaron las acciones perjudiciales para la organización, como el robo y el sabotaje.

Por ende, aportará información crítica para diseñar intervenciones orientadas para optimizar el entorno laboral de los profesores peruanos. Al reconocer los factores psicosociales más influyentes en su rendimiento, los resultados facilitarán la creación de talleres de bienestar mental, capacitaciones en gestión de la tensión emocional y normativas institucionales que promuevan entornos de trabajo saludables. Estas acciones no solo fortalecerán la resiliencia del personal educativo, sino que también tendrán un

efecto en la calidad pedagógica, beneficiando directamente a los alumnos y a la estructura educativa en su conjunto.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la siguiente investigación tiene como objetivo general determinar la relación de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de docentes de educación secundaria, Lampa, 2025. Para su cumplimiento el proceso se desglosa en 5 objetivos específicos, inicialmente la comparación de los riesgos psicosociales de los docentes de educación secundaria en función a su género, seguidamente por la comparación del desempeño laboral de los docentes de educación secundaria en función a su género, por otra parte la determinación de la relación de los riesgos psicosociales en el desempeño de tareas en docentes de educación secundaria en función a su género, tras lo anterior la determinación de la relación de los riesgos psicosociales en el desempeño contextual en docentes de educación secundaria en función a su género y finalmente la determinación de la relación de los riesgos psicosociales en el desempeño contraproducente en docentes de educación secundaria en función a su género en Lampa.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1.- Diseño metodológico

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional, debido a que no se manipularon las variables, los datos se recolectaron en un solo momento y se buscó analizar la relación entre ambas variables (Ato et al., 2013).

2.2.-Diseño muestral

La investigación tomó como muestra a 206 docentes del nivel secundario de la UGEL de Lampa, debido a que estuvo conformada por 20 colegios. Estos participantes fueron elegidos bajo un muestreo no probabilístico intencional (Otzen & Manterola,

2017). De los cuales solo se incluyeron aquellos docentes que se encontraban laborando en el nivel secundario y que hayan tenido como mínimo 1 año de trayectoria laboral, además que hayan brindado su consentimiento informado. Sin embargo, se excluyeron aquellos docentes que no cumplieron con los criterios de inclusión.

2.3.-Técnicas de recolección de datos

2.3.1 Escala de Riesgos Psicosociales (SUSESO-ISTAS 21)

La escala de Riesgos Psicosociales (SUSESO-ISTAS 21) en su versión corta, posee como finalidad analizar y determinar los riesgos psicosociales en el trabajo, este cuestionario se crea a partir de la validación instrumento principal Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), creado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca en el año 1997, y adaptado en España por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en el año 2000 (Moncada et al., 2005; Moncada et al., 2008), el COPSOQ-ISTAS 21 contaba con 3 versiones: larga con 89 ítems, media de 40 y breve de 20. Posteriormente, fue adaptada por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile (2018), denominándolo SUSESO-ISTAS 21, dicho instrumento presenta 5 dimensiones y 20 ítems: Exigencias Psicosociales (1,2,3,4,5), Trabajo activo y desarrollo de habilidades (6,7,8,9,10), Apoyo social y liderazgo en la empresa (11,12,13,14,15), Compensaciones (16,17,18) y Doble presencia (19,20); los cuales se miden con la escala de Likert; donde 0 significa “Nunca” y 4 “Siempre” (Cerdeira & Porres, 2018).

En el Perú, Tacca & Tacca (2019) mediante un análisis factorial exploratorio confirmaron, evaluaron la validez del constructo, confirmando su formato de 5 dimensiones, ellas detallan el 60% de la variabilidad de las respuestas, de igual forma, las cargas factoriales de cada ítem oscilaron entre 0.51 a 0.86, lo que indica que los ítems

miden adecuadamente la dimensión a la que pertenecen. Además, aplicaron la prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con un intervalo de confianza al 95%, obteniendo así, valores que oscilan de 0.67 a 0.83 lo que confirma la validez para adaptar este cuestionario en Perú.

2.3.2 Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ)

El instrumento denominado Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), fue creado originalmente por Koopmans et al. (2014); basada en tres dimensiones tras una revisión exhaustiva del instrumento (Koopmans et al., 2011, 2012). Posteriormente, Ramos et al. (2019) realizó la traducción del instrumento a través de tres hispanohablantes, cabe destacar que, la versión en español del IWPQ se tradujo de la versión de 18 ítems de la última versión del manual de instrucciones en inglés.

En el Perú, Geraldo (2022) analizó las propiedades psicométricas de este instrumento; a través de un análisis eliminó cuatro ítems debido a su covarianza, resultando en un nuevo instrumento con 3 dimensiones y 14 ítems: Desempeño de la tarea (1,2,3,4), Desempeño contextual (5,6,7,8,9,10) y Desempeño laboral contraproducente (11,12,13,14), con una escala Likert; donde 1 es “Nunca” y 5 es “Siempre; este modelo final presentó índices de bondad de ajuste significativos ($CFI > 0.956$, $TLI > 0.946$, $RMSEA > 0.067$). Además, se encontró un alfa de Cronbach y McDonald (ω) superiores a 0.8 en las dimensiones desempeño de tarea, contextual y contraproducente, esto demuestra que el instrumento tiene fiabilidad.

2.4.- Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

En primer lugar, se recolectaron los datos a través de encuestas aplicadas a la población de estudio, asegurando que el cumplimiento de los criterios de inclusión y

exclusión establecidos, después de la recopilación de los datos, se llevó a cabo con la limpieza de datos, eliminando aquellas encuestas que presentaron respuestas incompletas o con múltiples opciones seleccionadas. Seguidamente, los datos fueron tabulados en el programa Excel y se realizó una verificación adicional para detectar posibles errores en la digitación de los datos. Una vez completada esta fase, se empleó el software JASP para realizar las evaluaciones descriptivas, obteniendo la media, desviación estándar, asimetría y curtosis, elementos claves para definir la normalidad de las variables. A fin de precisar si las variables cumplen con los criterios de normalidad, se tomó como referencia el criterio de Pérez y Medrano (2010) debido a que en caso de que los datos cumplan con este criterio, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, en caso no cumplan este criterio, se utilizará el coeficiente Rho de Spearman. Finalmente, se utilizará el programa JAMOV, con el fin de analizar la relación de las variables.

3. RESULTADOS

En la Tabla 1, se observa la caracterización descriptiva de la muestra considerando género, edad y años de experiencia laboral. En cuanto al género, la muestra está compuesta mayoritariamente por participantes masculinos con 66%, mientras que las mujeres representan 34%. En relación con la edad, se aprecia una mayor presencia en el rango de 41 a 50 años con 38,8%, seguido por el grupo de 31 a 40 años con 28,6% y por el rango de 51 a 60 años con 24,8%. Los grupos más jóvenes, menores de 30 años y mayores de 60 años, alcanzan cada uno 3,9%. Respecto a los años de experiencia, se distribuyen principalmente entre quienes tienen entre 5 y 10 años con 32,5% y aquellos con más de 20 años con 31,1%, mientras que el grupo con menor experiencia, inferior a 5 años, representa 13,1%. En síntesis, la muestra se compone predominantemente de personas con experiencia consolidada, edades intermedias y predominio masculino.

Tabla 1*Datos demográficos*

		f	%
Género	Femenino	70	34,0
	Masculino	136	66,0
	Total	206	100,0
Edad	Menos de 30 años	8	3,9
	31 a 40 años	59	28,6
	41 a 50 años	80	38,8
	51 a 60 años	51	24,8
	Más de 60 años	8	3,9
	Total	206	100,0
Años de experiencia	Menos de 5 años	27	13,1
	5 a 10 años	67	32,5
	11 a 20 años	48	23,3
	Más de 20 años	64	31,1
	Total	206	100,0

En la Tabla 2, se observa el análisis descriptivo de las variables de estudio. Se aprecia que la variable Riesgos Psicosociales presenta una media de 50,75 con una desviación estándar de 9,275, mientras que el Desempeño Laboral registra una media de 48,15 con una desviación estándar de 6,436. En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, el Desempeño de la tarea obtiene una media de 16,07 con una desviación estándar de 2,607, el Desempeño contextual alcanza una media de 23,13 con una desviación estándar de 4,125, y el Desempeño laboral contraproducente presenta una media de 8,95 con una desviación estándar de 3,148. En general, los resultados descriptivos permiten tener una primera aproximación al comportamiento central y a la variabilidad de las variables evaluadas.

Tabla 2*Análisis descriptivo*

	N	Media	Desv. Desviación
Riesgos Psicosociales	206	50,75	9,275
Desempeño Laboral	206	48,15	6,436
Desempeño de la tarea	206	16,07	2,607
Desempeño contextual	206	23,13	4,125
Desempeño laboral contraproducente	206	8,95	3,148
N válido (por lista)	206		

En la Tabla 3, se observa la distribución de los niveles de riesgos psicosociales según el género, apreciándose que el 73,9% del nivel de bajo riesgo, el 65,8% del riesgo medio y el 60,7% del alto riesgo corresponden al grupo masculino, mientras que el 26,1%, 34,2% y 39,3%, respectivamente, pertenecen al grupo femenino, coherente con la composición general de la muestra donde predominan los hombres (66%) frente a las mujeres (34%). Asimismo, se observa la distribución de los niveles del desempeño laboral donde el género masculino predomina más debido a que el 100% presenta un nivel bajo, el 62,6% presenta un nivel medio y el 68,2% se ubica en un nivel alto, sin embargo, el género femenino presenta solo el 0% en nivel bajo, el 37,4% en nivel medio y el 31,8% evidencia un nivel alto en el desempeño laboral.

Tabla 3*Análisis de riesgos psicosociales y desempeño laboral según su genero*

			Género		Total
			Femenino	Masculino	
Riesgos	Bajo riesgo	Recuento	6	17	23
Psicosociales		% dentro del ítems	26,1%	73,9%	100,0%

	Riesgo	Recuento	53	102	155
	medio	% dentro del ítems	34,2%	65,8%	100,0%
	Alto riesgo	Recuento	11	17	28
		% dentro del ítems	39,3%	60,7%	100,0%
Total		Recuento	70	136	206
		% dentro del ítems	34,0%	66,0%	100,0%
Desempeño	Bajo	Recuento	0	9	9
Laboral	desempeño	% dentro del ítems	0,0%	100,0%	100,0%
	Desempeño	Recuento	49	82	131
	medio	% dentro del ítems	37,4%	62,6%	100,0%
	Alto	Recuento	21	45	66
	desempeño	% dentro del ítems	31,8%	68,2%	100,0%
Total		Recuento	70	136	206
		% dentro del ítems	34,0%	66,0%	100,0%

En la Tabla 4, se muestra la relación entre los riesgos psicosociales presentan una relación positiva baja y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los docentes ($r = 0,235$; $p = 0,001$). Esto significa que existe una relación entre ambas variables; sin embargo, la fuerza de la relación es débil. Por tanto, no se puede afirmar que los riesgos psicosociales determinen fuertemente el desempeño laboral, sino que existe una tendencia leve de la relación entre ambas variables. De igual manera, los riesgos psicosociales se relacionan de manera positiva y significativa con el desempeño de tarea ($r = 0,225$; $p = 0,001$) y con el desempeño contextual ($r = 0,216$; $p = 0,002$). Esto indica que a medida que aumenta el puntaje de riesgos psicosociales también tienden a incrementarse levemente en el cumplimiento de tareas, la organización del trabajo, la eficiencia, la cooperación y la participación dentro del entorno laboral. En cambio,

respecto al desempeño laboral contraproducente, se obtuvo un $Rho = 0,059$ y una significancia de $p = 0,397$, lo cual indica que no existe una relación estadísticamente significativa. Es decir, los riesgos psicosociales no se asocian de manera clara con conductas negativas como centrarse en aspectos desfavorables del trabajo, agravar problemas laborales o comentar aspectos negativos con compañeros o personas externas.

Tabla 4

Relación de riesgos psicosociales y la variable desempeño laboral con sus dimensiones

	Riesgos Psicosociales	
	Rho	Sig.
Desempeño Laboral	,235**	,001
Desempeño de la tarea	,225**	,001
Desempeño contextual	,216**	,002
Desempeño laboral contraproducente	,059	,397

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4. DISCUSIONES

En la presente investigación, el objetivo principal es determinar la relación de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes, los resultados evidencian una relación positiva y significativa entre ambas variables ($Rho = 0,235$; sig. 0,001). Este hallazgo evidencia que mayores niveles de riesgo psicosocial se asocian a un incremento del desempeño laboral, lo cual puede explicarse porque ciertos estresores del entorno educativo, como demandas cognitivas y presión institucional, generan una activación que favorece la respuesta laboral, actuando como estrés funcional orientado al logro y al cumplimiento del rol docente. Investigaciones recientes evidencian a Pazmiño et al. (2023) quienes revelaron una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, donde señalaron que a pesar de los diferentes de riesgos psicosociales

que están expuestos los profesores, el desempeño laboral general del profesorado se mantuvo consistentemente alto, con un promedio del 90%. En concordancia con lo expuesto, Lee et al. (2022) detallan que el profesorado expuesto a contextos donde la presión institucional es elevada, son más propensos a tener un mejor desempeño laboral, lo que sugiere que mecanismos parecidos podrían ser beneficios en contextos pedagógicos. En discrepancia con lo señalado Jacome-Muñoz et al. (2021) indicaron que los riesgos psicosociales tales como las cargas de trabajo y estrés debido a responsabilidades pedagógicas y de administración, desarrollaron problemas de salud mental como agotamiento y depresión, disminuyendo el desempeño laboral del profesorado. Además, Sanchis-Giménez et al. (2024) detallan que altas exigencias en el trabajo generadas por los riesgos psicosociales pueden provocar agotamiento y esto impacta de forma negativa en el desempeño laboral de los docentes.

Con respecto a la primera hipótesis específica fue ver si existen diferencias significativas en los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes de educación secundaria en función de su género, los resultados muestran mayor presencia masculina en los niveles medio y alto de riesgo (65,8% y 60,7% respectivamente), mientras que las mujeres se concentran principalmente en el nivel medio. Este patrón puede estar relacionado con responsabilidades laborales que implican mayor exigencia y gestión de tareas en los varones, incrementando su percepción de riesgo, mientras que las mujeres tienden a equilibrar la carga laboral mediante estrategias adaptativas que moderan dicha percepción. Hallazgos que asemejan a Douelfiqar et al. (2023) quienes mencionan que el profesorado masculino está más expuesto a riesgos psicosociales debido a aspectos como la ausencia de apoyo social, la tensión laboral, desarrollando grados medios y altos de estrés en el trabajo. Además, en el estudio de Johansson et al. (2022) sostienen que los docentes varones tienen mayor riesgo de sufrir riesgos psicosociales que las docentes

mujeres. Esta probabilidad de mayor riesgo persiste incluso después de ajustar por covariables comunes. Finalmente, Seixas et al. (2021) también evidenciaron que los profesores varones presentan peores perfiles psicológicos, con mayores síntomas de ansiedad y depresión que el profesorado femenino. Además, tienen una percepción con mayores niveles de malestar psicológico.

Respecto a la segunda hipótesis específica, ver si existen diferencias significativas en el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria en función de su género, se observa que el 100% del bajo desempeño corresponde al grupo masculino, mientras que en el desempeño medio predominan los hombres (62,6%) y las mujeres alcanzan porcentajes menores. Esto sugiere que el desempeño masculino muestra mayor variabilidad, ubicándose tanto en niveles bajos como altos, mientras que el desempeño femenino se concentra principalmente en el nivel medio, reflejando un rendimiento más estable dentro del contexto educativo. Resultados que concuerdan con Coman et al. (2024) quienes indicaron que el género puede impactar en distintos factores del desempeño laboral, reportando que las profesoras son las que muestran mayores niveles de rendimiento y desempeño laboral que los profesores. También Salahudin et al. (2021), revelaron que los profesores varones se enfrentan a desafíos únicos, como la preocupación por el contacto físico con los estudiantes y la percepción social de la enseñanza como un trabajo de mujeres, estos aspectos pueden repercutir negativamente en su satisfacción y desempeño laboral. Por otro lado, en discrepancia con lo expuesto, Tsubono et al. (2024) señalaron que las profesoras evidenciaron más reacciones de estrés psicológico y físico, además percibieron una menor disponibilidad de recursos laborales que los profesores, esto redujo de forma potencial el desempeño laboral de las féminas.

Respecto a la tercera hipótesis, que es ver si los riesgos psicosociales tienen una relación significativa en el desempeño de tareas de los docentes de educación secundaria

en función de su género, se encontró una relación positiva y significativa ($Rho = 0,225$; sig. 0,001). Esto indica que la percepción de riesgo se asocia con un mayor cumplimiento de tareas pedagógicas y administrativas. Estos resultados son parecidos a los de Barros et al. (2025) quienes sostienen que el profesorado expuesto a riesgos psicosociales, su desempeño de tareas no se ve afectado, porque si bien los riesgos psicosociales influyen considerablemente en la salud mental y los grados de agotamiento de los docentes, los riesgos psicosociales elevados no influyen en el desempeño de tareas de los docentes. Adicionalmente, Viseu et al. (2025) señalaron que los riesgos psicosociales no influyen en profesores que poseen una inteligencia emocional y apoyo social alto, debido a que estos factores desempeñan roles fundamentales en los efectos negativos generados por los riesgos psicosociales, logrando que los profesores reduzcan el riesgo de agotamiento y mantengan un buen desempeño de tareas.

Respecto a la cuarta hipótesis específica que fue ver si los riesgos psicosociales tienen una relación significativa en el desempeño contextual de los docentes de educación secundaria en función de su género, los resultados muestran también una relación positiva y significativa ($Rho = 0,216$; sig. 0,002). Ello evidencia que el riesgo percibido puede promover conductas de apoyo, cooperación y adaptación dentro de la dinámica institucional, favoreciendo la interacción y el compromiso en la comunidad educativa. En respaldo a este resultado, Jacome-Muñoz et al. (2021) quienes revelaron la existencia de una relación directa entre los factores de riesgos psicosociales y el desempeño contextual de los pedagogos, lo que indica que los niveles de desempeño se mantuvieron constantes en los niveles de factores de riesgos psicosociales de los profesores. De la misma manera, Acome-Muñoz et al. (2021) detallaron que los factores de riesgos psicosociales predominaron el parámetro de las exigencias laborales de los profesores, donde evidenciaron que un 75,3% del profesorado presentó riesgos psicosociales medios. Sin

embargo, estos resultados no se vieron reflejados en el desempeño contextual de los profesores.

Finalmente, respecto a la quinta hipótesis específica que es ver si los riesgos psicosociales tienen una relación significativa en el desempeño contraproducente de los docentes de educación secundaria en función de su género, no se encontró asociación significativa ($Rho = 0,059$; sig. $0,397$). Esto indica que la presencia de riesgos no incrementa conductas disfuncionales, lo cual puede atribuirse a las normas éticas y vocacionales del rol docente, que restringen comportamientos contraproducentes incluso ante niveles elevados de presión laboral. Estos hallazgos son respaldados por Pazmiño et al. (2023) quienes señalan que los riesgos sociales no afectan de forma directa y considerable al desempeño laboral de los profesores, indicando que una ausencia de desempeño contraproducente en el profesorado. De la misma manera, indicaron que pese a los factores psicosociales que estuvieron expuestos los maestros, estos mantuvieron un buen desempeño laboral en sus actividades pedagógicas. Por el contrario, Ede et al. (2022) indicaron que una correlación positiva significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral contraproducente del profesorado, indicando que aquellos docentes que están expuestos a riesgos psicosociales suelen desarrollar conductas negativas que afectan su funcionamiento pedagógico.

Limitaciones

El estudio presentó limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primera instancia, el diseño de tipo transversal impidió establecer relaciones de causalidad entre las variables debido a que los datos fueron recolectados en un tiempo determinado sin la posibilidad de analizar su evolución en el proceso. De la misma manera, se utilizó del muestro no probabilístico por conveniencia lo que limita la generalización de los hallazgos a otras poblaciones similares fuera del contexto de la UGEL de Lampa.

Asimismo, la recolección de datos mediante instrumentos autoadministrados puede haber introducido sesgo en las respuestas, como la subjetividad en la interpretación de los ítems y la deseabilidad social, afectando potencialmente la precisión de la información recabada. Además, el estudio se centró únicamente en variables psicosociales y de desempeño laboral, sin considerar a otros factores relevantes como variables organizaciones, condiciones institucionales más amplias o aspectos personales.

5. CONCLUSIONES

Se concluye que los riesgos psicosociales presentan una asociación positiva, baja y significativa con el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria del distrito de Lampa, 2025. Este resultado evidencia que ambas variables se relacionan estadísticamente; sin embargo, la magnitud de la correlación indica que dicha relación es débil y no permite afirmar una influencia causal. Desde la teoría, los factores psicosociales pueden vincularse con las demandas laborales, el apoyo social, el liderazgo, las compensaciones y la doble presencia, aspectos que forman parte del entorno laboral docente. Asimismo, se identificó una relación positiva baja y significativa entre los riesgos psicosociales y las dimensiones desempeño de la tarea y desempeño contextual, lo que indica que existe asociación con el cumplimiento de actividades docentes, organización del trabajo, cooperación y participación dentro de la institución. No obstante, no se encontró relación significativa con el desempeño laboral contraproducente, por lo que no se evidencia asociación estadística con conductas negativas dentro del trabajo. En conjunto, los hallazgos del estudio aportan evidencia relevante para la toma de decisiones institucionales y para el diseño de estrategias de bienestar laboral que favorezcan el desempeño, la salud ocupacional y la continuidad formativa del personal docente en el nivel secundario.

6. REFERENCIAS

- Acaro, E., Vasquez, E., & Herrera, B. (2023). Factores De Riesgos Psicosociales Laborales En Los Trabajadores Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Yantzaza, De La Provincia De Zamora Chinchipe. <https://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=721778126023>
- Acome-Muñoz, M. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, 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
- Alvites, C. (2019). Estrés Docente Y Factores Psicosociales En Docentes De Latinoamérica, Norteamérica Y Europa. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Anaya, A., Luna, E., Saldaña, C., & Carrión, A. (2021). Factores Psicosociales Del Personal De Una Organización Educativa Y Su Relación Con Desgaste Psíquico. <https://doi.org/10.15517/Ap.V35i130.40255>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un Sistema De Clasificación De Los Diseños De Investigación En Psicología. *Anales De Psicología / Annals Of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://Doi.Org/10.6018/Analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. <https://Doi.Org/10.1108/02683940710733115>
- Barros, C., Fernandes, C., & Baylina, P. (2025). Psychosocial Risk Factors and Burnout Among Teachers: Can Emotional Intelligence Make a Difference? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(9), 1439. <https://doi.org/10.3390/ijerph22091439>
- Borman, Walter C. And Motowidlo, S. M. (1993). Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance. *Psychology Faculty Publications*. 1111
- Campbell, J. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology. <https://Psycnet.Apa.Org/Record/1993-97198-012>

- Campbell, J. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology. <https://Psycnet.Apa.Org/Record/1993-97198-012>
- Cavazos-Arroyo, J., & Máynez-Guaderrama, A. (30 de octubre de 2023). Modelo de desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia-rendimiento. *Estudios Gerenciales*, 39(168). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5818>
- Cerda, G., & Porras, F. (2018). Revisión De Las Propiedades De Psicométricas De La Escala De Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo Suceso/ Ista 21 En El Contexto Chileno. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 20(63), 121–125. <https://Doi.Org/10.4067/S0718-24492018000300121>
- Chambilla-Apaza, J., Merchan-Fuentes, A., Cunza-Aranzábal, D., & Abanto-Ramírez, C. (2024). Development and Psychometric Properties of a Scale of Teachers' Coping Strategies Towards the Evaluation of Performance in Public Schools. *Education Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/educsci14121327>
- Coman, E., Stoicov, I., Țîru, L. G., Brătucu, G., Ciobanu, E., Nechita, F., Bucs, L., & Coman, C. (2024). Work Engagement and Performance of Romanian School Teachers During the COVID-19 Pandemic: The Impact of Sociodemographic and Contextual Factors. *Administrative Sciences*, 14(11), 305. <https://doi.org/10.3390/admsci14110305>
- Douelfiqar, I., El Madhi, Y., Soulaymani, A., El Wahbi, B., & El Faylali, H. (2023). Evaluation of Psychosocial Risks Among High School Teachers in Morocco. *International Journal of Engineering Pedagogy (IJEP)*, 13(3), 54–67. <https://doi.org/10.3991/ijep.v13i3.36521>
- Ede, M. O., Aye, E. N., & Okeke, C. I. (2022). Assessment of psychosocial work hazards and workplace deviant behaviours of teachers in rural community-based schools. *Journal of Community Psychology*, 50(8), 3487–3503. <https://doi.org/10.1002/jcop.22848>
- Egas Loor, M. A., Manjarrez Fuentes, N., Rodríguez Angulo, D., & Andrade Arias, M. (2024). Análisis De Los Factores De Riesgos Psicosociales Y Su Impacto En El Clima Organizacional De Los Docentes De La Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE4/517>

- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación De La Escala Desempeño Laboral Individual En Colaboradores Peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/Rinvp.V25i1.21920>
- Gil, M. (2012). Riesgos Psicosociales En El Trabajo Y Salud Ocupacional. <https://www.scielo.org/pdf/Rpmesp/2012.V29n2/237-241/Es>
- Hamid, Z. (2025). Job Creation Education and Skill Development Policies: Importance, Relevance, and Challenges. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-4163-6.ch016>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Islam, S., Alam, J., Islam, M., Amin, S., & Penalba, M. (January de 2025). Influence of Leadership Styles on Outcomes among Private Organisations in Bangladesh. 7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14523643>
- Jabbari, J., Frank, T., Ferris, D., Pat-Horenczyk, R., Benbenishty, R., & Schiff, M. (12 de July de 2024). Social support, mental health, academic coping, and perceptions of teaching quality during COVID-19: A cross-lagged panel model of university students in Israel. 59, 959-972. <https://doi.org/10.1002/ijop.13221>
- Jacome-Muñoz, M. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2021). Psychosocial factors and teaching performance at a higher technological institute in Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254–1268. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=115018>
- Johansson, E., Falkstedt, D., & Almroth, M. (2022). Depression among teachers: a Swedish register-based study. *BMC Public Health*, 22(1), 355. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12758-0>
- Jung, F., Pabst, A., Rodriguez, F., Luppá, M., Engel, C., Kirsten, T., . . . Riedel-Heller, S. (2023). Perceived stress of mental demands at work, objective stress and resilience – an analysis of the LIFE-Adult-study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* volume (20). <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00388-0>

- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign. https://Www.Movingforwardnetwork.Com/Wp-Content/Uploads/2023/04/Karasek_Job-Demands-Job-Decision-Latitude-And-Mental-Strain-Implications-For-Job-Redesign_1979.Pdf
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S. V., Beek, A. J., & Vet, H. C. (2013). Development Of An Individual Work Performance Questionnaire. <https://Www.Emerald.Com/Insight/Content/Doi/10.1108/17410401311285273/Full/Html>
- Laulate Lozano, V. E. (2023). Estrés Laboral Y Desempeño En Docentes De Educación Secundaria Estrés Laboral Y Desempeño En Docentes De Educación Secundaria. https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/115339/Laulate_Lve-Sd.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y
- Lee, D., Fu, Y., Zhou, D., Nie, T., & Song, Z. (2022). Is There a Missing Link? Exploring the Effects of Institutional Pressures on Environmental Performance in the Chinese Construction Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11787. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811787>
- Lloor Macías, M. G., Palma Lloor, C. L., & Guilcapi Criollo, S. O. (2023). Los Factores De Riesgo Psicosociales Que Inciden En El Desempeño Laboral De Los Docentes Del Instituto Tecnológico Superior De Portoviejo (Itsup). <https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.56048/Mqr20225.7.1.2023.18-35>
- Maldonado-Cueva, P., Flores-Zafra, D., & Fernández-Bedoya, V. (2024). Exploring Teacher Job Satisfaction in Regular Basic Education: The Case of Peru. *Journal of Educational and Social Research*, 14(6). <https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0173>
- Martín, M., Aguero, E., & Dávila, R. (2024). Factores Psicosociales Y Síndrome De Burnout En Docentes Universitarios De Ciencias De La Salud. <https://Doi.Org/10.47606/Acven/Ph0251>

- Merkt, J., Reinelt, T., & Petermann, F. (27 de october de 2015). A framework of psychological compensation in attention deficit hyperactivity disorder. 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01580>
- Ministerio De Educación. (2021). Docencia | Encuesta Nacional A Docentes De Instituciones Educativas Publicas De Educacion Básica Regular. <https://Www.Minedu.Gob.Pe/Politicas/Docencia/Encuesta-Nacional-A-Docentes-Endo.Php>
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., & Navarro, A. (2008). Exposición A Riesgos Psicosociales Entre La Población Asalariada En España (2004-05): Valores De Referencia De Las 21 Dimensiones Del Cuestionario Copsoq Istas21. *Revista Espanola De Salud Pública*, 82(6), 667–675. <https://Doi.Org/10.1590/S1135-57272008000600007>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensene, T. S. (2005). Istas21: Versión En Lengua Castellana Del Cuestionario Psicosocial De Copenhague (Copsoq). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18–29. https://Archivosdeprevencion.Eu/View_Document.Php?Tpd=2&I=1359
- Obseratorio De La Escuela De Iberoamérica. (2023). El Profesorado En España 2023. https://Www.Grupo-Sm.Com/Sites/Sm-Espana/Files/Resources/Imagenes/Comunicaci%C3%B3n/Fundacionsm/Educob arometro/El-Profesorado-En-Espa%C3%B1a-2023_Oes-Fsm.Pdf
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomo, G., Carrasco, J., Bastias, A., Mendez, M., & Andres, J. (2018). Factores De Riesgo Psicosocial Y Satisfacción Laboral En Trabajadoras Estacionales De Chile. <https://Www.Scielo.org/Pdf/Rpsp/V37n4-5/V37n4-5a17.Pdf>
- Palomo, G., Carrasco, J., Bastias, A., Mendez, M., & Andres, J. (2018). Factores De Riesgo Psicosocial Y Satisfacción Laboral En Trabajadoras Estacionales De Chile. <https://Www.Scielo.org/Pdf/Rpsp/V37n4-5/V37n4-5a17.Pdf>
- Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M., & Jiménez, A. (2015). sychosocial risk factors and work satisfaction in female seasonal workers in Chile. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26208200/>

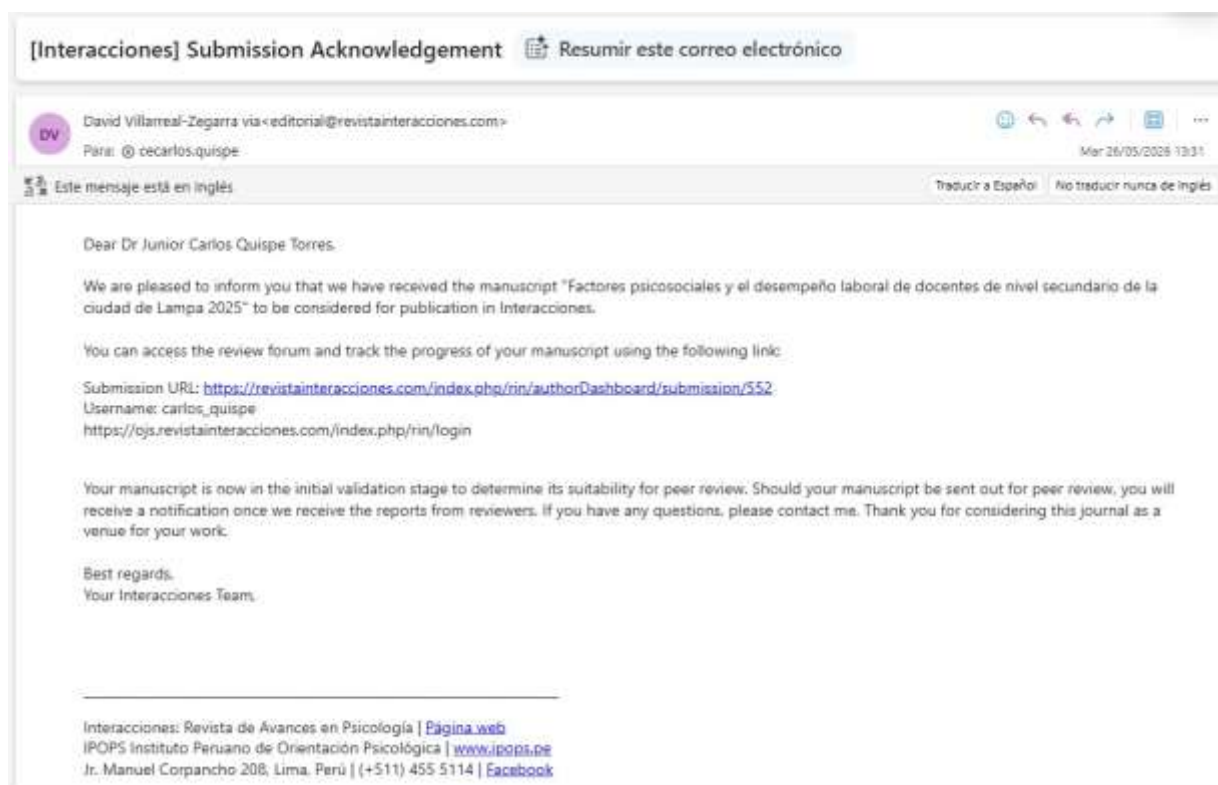
- Pazmiño, F., Martínez, D., López, M. X., & Toasa, R. M. (2023). Relationship Between Performance and Psychosocial Factors in Teachers of Private Educational Institutions in Quito—Ecuador (pp. 383–394). https://doi.org/10.1007/978-981-99-5414-8_35
- Perez, E., & Medrano, L. (2010). Perez, E., Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y metodológicas., . *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Pesántez Correa, S. M., & Quinde Alvear, G. (2023). Factores Psicosociales Asociados A La Calidad De Vida Laboral De Docentes En Torno A La Pandemia. <https://Doi.Org/10.56048/Mqr20225.7.4.2023.1233-1250>
- Pisa. (2022). El Perú En Pisa 2022: Informe Nacional De Resultados. <http://Umc.Minedu.Gob.Pe/El-Peru-En-Pisa-2022-Informe-Nacional-De-Resultados/>
- Profuturo. (2024). La Crisis Silenciosa: El Déficit Mundial De Docentes. <https://Profuturo.Education/Observatorio/Tendencias/La-Crisis-Silenciosa-El-Deficit-Mundial-De-Docentes/>
- Pulso Pucp. (2022). Monitoreo De La Afectación Del Bienestar Socioemocional Docente De Servicios Educativos Públicos De Ebr. <https://Repositorio.Minedu.Gob.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12799/8732/Monitoreo%20de%20la%20afectaci%C3%B3n%20del%20bienestar%20socioemocional%20docente%20de%20servicios%20educativos%20p%C3%BAblicos%20de%20ebr.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Quispe, V. (2020). “Influencia De Los Factores Psicosociales En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Asociación Cultural Peruana Norteamericana Huancayo 2019”. https://Repositorio.Uncp.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12894/6105/T010_71226685_M_1.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández-López, J. A., Medina-Moya, J. L., & Luque-Ballesteros, L. (2019). Validación De La Versión Española Del Individual Work Performance Questionnaire. *Psicothema*, 31(1), 74-79.
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel Selection. *Annual Review Of Psychology*, 59, 419–450. <https://doi.org/10.1146/Annurev.Psych.59.103006.093716>
- Salahudin, S. N., Ramli, H. S., Abd Razak, M. H., Abdullah, M. S., & Masum, A. (2021). Determinants of Career Success: A Case Study of Male Teachers in Secondary Schools. *Studies of Applied Economics*, 39(4). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i4.4167>
- Sanchis-Giménez, L., Tamarit, A., Prado-Gascó, V. J., Sánchez-Pujalte, L., & Díaz-Rodríguez, L. (2024). Psychosocial Risks in Non-University Teachers: A Comparative Study between Spain and Mexico on Their Occupational Health. *Sustainability*, 16(16), 6814. <https://doi.org/10.3390/su16166814>
- Seixas, A., Simões, C., Gomes, R., & Costa, P. (2021). El efecto de la evaluación cognitiva en la salud mental de los docentes: un análisis multigrupo. *European Journal of Education and Psychology*, 1–20. <https://doi.org/10.32457/ejep.v14i2.1702>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects Of High-Effort/Low-Reward Conditions. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Solanet, A. (2020). *El Muestreo*. Universitat Oberta De Catalunya. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/149990/2/Elmuestreo.pdf>
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores De Riesgos Psicosociales Y Estrés Percibido En Docentes Universitarios. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 323–353. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Taylor, F. (1911). *Los Principios De La Gestión Científica*. <https://www.gutenberg.org/cache/epub/6435/pg6435-images.html>
- Huamán, C. G. (2019). Estrés Docente Y Factores Psicosociales En Docentes De Latinoamérica, Norteamérica Y Europa. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Tokumura, T., Akiyama, Y., Takahashi, H., Kuwayama, K., Wada, K., Kuroki, T., . . . Tanabe, S.-i. (23 de march de 2023). Impacts of implementing activity-based

- working on environmental satisfaction and workplace productivity during renovation of research facilities. <https://doi.org/10.1002/2475-8876.12345>
- Trinidad-López, J. M. Y Escobar-Galindo, C. M. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Tsubono, K., Oba, K., Fudetani, Y., Ikeda, C., & Sakamoto, J. (2024). Multidimensional analysis of schoolteachers' occupational stress by the New Brief Job Stress Questionnaire: focusing on gender differences. *Industrial Health*, 62(1), 2023–0018. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0018>
- Van Zyl, L., Klibert, J., Shankland, R., Stavros, J., Cole, M., Verger, N., Glinska-Neweś, A. (09 de abril de 2024). The academic task performance scale: psychometric properties, and measurement invariance across ages, genders and nations. 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1281859>
- Vasquez Abatte, G. A. (2023). Factores Psicosociales En El Desempeño Laboral De Docentes En Instituciones Educativas Públicas De Lima. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2943?show=full>
- Viseu, J., Borralho, L., Afsharian, A., & Domingues, T. (2025). Psychosocial Safety Climate as an Enabler of Teacher Health and Occupational Well-Being. *Universitas Psychologica*, 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy24.psce>
- Zaragoza Andrade, W., Pineda Martínez, J., Salazar Noguera, L., & Silva Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. 5(1). <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia de sumisión



Revista: Interacciones

Fecha de sumisión: 26 de mayo

Enlace de la revista: <https://revistainteracciones.com/index.php/rin>

ISSN: 2411-5940

Anexo 2: Resolución de inscripción



“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

RESOLUCIÓN N° 0944-2026/UPeU-FCS-CF

Ñaña, Lima, 23 de junio de 2026

VISTO:

El expediente de los(las)/de la(del) bachiller(es), Bach. Junior Ce Carlos Quispe Torres, Bach. Daniela Sarahi Capaquirá Tuero, identificado (a)(s) con código Universitario N° 202014297, N° 202013573 de la Escuela Profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la declaratoria de expedito para la sustentación de la tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado(a)(s) por la(el)/las(los) bachiller(es): **Bach. Junior Ce Carlos Quispe Torres, Bach. Daniela Sarahi Capaquirá Tuero** reuniendo de esta manera las condiciones previas para la sustentación;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 23 de junio de 2026, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la sustentación de los(las)/del (de la) bachiller(es): Bach. Junior Ce Carlos Quispe Torres

Bach. Daniela Sarahi Capaquirá Tuero, conducente a la obtención del título profesional respectivo, en la modalidad presencial.

1. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Títulos	Código	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mg. Rita Cordera Sotoca Secretario: Mg. Roman Efraim Garibito Dumanig Vocal: Mg. Lucy Pablo Quispe Asesor: Mg. Tarcoppe Efraim Santos Armandina	Bach. Junior Ce Carlos Quispe Torres Bach. Daniela Sarahi Capaquirá Tuero	202014297 202013573	Factores psicosociales y el desempeño laboral de docentes de nivel secundario de la ciudad de Lima 2025	09 de julio a las 17:00pm hora	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Alifz
Dra. Lili Albertina Fernandez Molocho
DECANA



EVO
Mg. Maria Esther Valencia Orrillo
SECRETARIA ACADÉMICA

Cc:
- Interesado
- Jurado (01)
- Secretaría General
- Archivo

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho-Chosica, Lima 15, Perú Teléfono (01) 618- 6300 Fax: 6186339 Casilla 3564 Web: www.upeu.edu.pe Email: universidadperuanunion@upeu.edu.pe

Anexos 3: Instrumento de Recolección de Datos

INSTRUMENTO 1

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (SUSESO/ISTAS) VERSIÓN BREVE

Por favor siga estas instrucciones antes de contestar:

- Responde TODAS las instrucciones, sin omisión.
- Marque solo UNA alternativa por pregunta, con una X.
- Los campos de la parte superior deben ser escritos sólo por el digitador.

Responda según esta escala: 4 = siempre, 3 = la mayor de las veces, 2 = algunas veces, 1 = solo pocas veces, 0= nunca.

Nº	Ítems o Preguntas	4	3	2	1	0
	Dimensión 1: Exigencias Psicológicas					
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Nº	Ítems o Preguntas	4	3	2	1	0
	Dimensión 2: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Nº	Ítems o Preguntas	4	3	2	1	0
	Dimensión 3: Apoyo Social y Liderazgo en la Empresa					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?					
14	Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien sus conflictos?					
Nº	Ítems o Preguntas	4	3	2	1	0
	Dimensión 4: Compensaciones					
16	¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?					
Nº	Ítems o Preguntas	4	3	2	1	0
	Dimensión 5: Doble Presencia					
19	Si está ausente un día en casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
20	¿Cuándo está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas o familiares?					

INSTRUMENTO 2

Cuestionario Desempeño Laboral

Estimado colaborador (a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una “X” según la escala siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					