



Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología

**Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal docente
de dos colegios estatales de nivel secundario de Arequipa**

Tesis presentada por:

Quispe Pari, Elianne Gabriela

ORCID: 0009-0004-4129-2094

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor (a):

Dra. Quispe Flores, Lita Marianela

ORCID: 0000-0003-4734-433X

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 29 de Diciembre del 2025

Dictamen: 014477-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 014477, presentado por:

2017248302 - QUISPE PARI ELIANNE GABRIELA

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DOCENTE
DE DOS COLEGIOS ESTATALES DE NIVEL SECUNDARIO DE AREQUIPA**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29680041 - LARA QUILLA JAIME ERNESTO
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal docente de dos colegios estatales de nivel secundario de Arequipa

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	6%	5%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.uti.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.ujcm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.uss.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo, en primer lugar, a mí misma, pues valoro profundamente la manera en que pude enfrentar este reto que en un inicio parecía un gigante inalcanzable, y que hoy se convierte en una fuente de alegría y orgullo por cada paso dado en este camino. En segundo lugar, dedico este logro a mis padres, Hermelinda y Fortunato, por su cariño, apoyo y orientación constantes en cada desafío de mi vida; por las oportunidades que me brindaron y por ser cada día una fuente de inspiración y admiración. A mis hermanos, Erick y Alejandra, por cada risa, lágrima, miedo e inseguridad compartida. Son y serán siempre el motor que me impulsa a soñar, creer, amar y alcanzar aquello que mi corazón y mi mente se proponen. Gracias por ser esas dos luces que me iluminan, incluso en mis momentos más oscuros.

En tercer lugar, dedico este esfuerzo a mis abuelos, Bonifacia, Eusebio y Narciso, a quienes amo, extraño y agradezco profundamente por sus enseñanzas. Ellos forman parte esencial de mi historia y me permitieron tener a los maravillosos padres que hoy tengo. A toda mi familia, gracias por acompañarme en cada paso, por ser un sostén invaluable para mis padres, hermanos y para mí en cada situación vivida.

Finalmente, quiero agradecer a mis amigas, gracias por estar presentes en los momentos más significativos de este proceso, por sostenerme cuando sentía que no podía continuar, por mostrarme nuevas formas de ver la vida y convertirse en grandes inspiraciones para mí, recordándome siempre lo fuerte que soy y lo lejos que puedo llegar.

Elianne Gabriela Quispe Pari

Agradecimientos

En primer lugar, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Santa María y a la Escuela Profesional de Psicología, por brindarme las herramientas y los conocimientos que han forjado mi formación en esta noble y gratificante carrera.

De igual manera, extendo mi gratitud a las dos instituciones educativas estatales que participaron en esta investigación, así como a sus directores y docentes, quienes con disposición y generosidad dedicaron parte de su tiempo para hacer posible este estudio.

Quiero agradecer profundamente a la Dra. Lita Marianela Quispe Flores, asesora de esta tesis, por su orientación y apoyo constante, que me permitieron alcanzar los objetivos trazados en este trabajo. Mi agradecimiento también se dirige a Carlos Puma e Ignacio Salba, quienes con su guía, paciencia y motivación inquebrantable fueron un sostén fundamental, convirtiéndose en esa roca firme que necesité para culminar este proyecto.

Finalmente, agradezco con todo mi corazón a mis padres, hermanos y amigas, por acompañarme en cada etapa de este proceso. Sus palabras de aliento, abrazos y momentos de alegría hicieron que cada paso fuese más seguro y fuerte. Han sido pilares sólidos en la consecución de esta meta, y su confianza y presencia seguirán siendo esenciales en mi vida y en los retos que están por venir.

Gracias a todas aquellas personas que fueron parte de este camino, pues cada una dejó una huella imborrable en este logro.

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal docente de dos colegios estatales de nivel secundario de Arequipa, ello con el fin de promover ambientes laborales saludable en los colegios que den un foco de atención en un desarrollo laboral humanizado, para ello se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental de tipo transversal. Tuvo como muestra un total de 116 docentes de dos instituciones educativas, para la recolección de la información se utilizaron dos pruebas estandarizadas, la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo y la prueba COPSOQ-CENSOPAS- versión corta, así mismo se contó con una ficha demográfica para ampliar la información de la muestra. Los resultados dieron a conocer que los docentes tienen un nivel general medio-alto (49.1 – 50.0) de riesgo social y nivel bajo (60.3) de satisfacción laboral, utilizando para la correlación de las variables generales la prueba paramétrica Pearson. Como resultado de la correlación se demostró una relación negativa-significativa entre ambas variables generales ($r = -0,573$; $p < .001$), concluyéndose que, a mayor incremento de riesgo psicosocial, se reducirán los niveles de satisfacción laboral y viceversa, así mismo, se encontraron relaciones negativas- significativas entre varias dimensiones específicas de las variables estudiadas.

Palabras Clave: Riesgo Psicosocial, bienestar laboral, docentes.

ABSTRACT

The overall objective of the study was to establish the relationship between psychosocial risk and job satisfaction among teaching staff at two public secondary schools in Arequipa, with the aim of promoting healthy work environments in schools that prioritize a human-centered approach to professional development. To this end, a quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional design was employed. The sample consisted of a total of 116 teachers from two educational institutions. To collect the data, two standardized tests were used: the SL-SPC Job Satisfaction Scale by Sonia Palma Carrillo and the COPSOQ-CENSOPAS short version. Additionally, a demographic form was used to gather further information about the sample. The results revealed that teachers have a medium-high overall level (49.1–50.0) of psychosocial risk and a low level (60.3) of job satisfaction, with the Pearson parametric test used to correlate the general variables. The correlation revealed a significant negative relationship between the two general variables ($r = -0.573$; $p < .001$), concluding that as psychosocial risk increases, job satisfaction decreases, and vice versa. Additionally, significant negative relationships were found between several specific dimensions of the studied variables.

Keywords: Psychosocial Risk, Workplace Well-being, Teachers.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen

Abstract

Introducción.....1

CAPÍTULO I

Problema6

Pregunta de investigación6

Variables y su definición operacional.....6

Variable 1: Riesgo Psicosocial.....6

Variable 2: Satisfacción Laboral.....6

Objetivos.....6

Objetivo General.....6

Objetivos Específicos.....6

Antecedentes teóricos- Investigativos7

Hipótesis27

CAPÍTULO II

Método30

Instrumentos.....30

Participantes.....36

Procedimiento39

Consideraciones Éticas39

Análisis de datos41

CAPÍTULO III

Resultados43

Discusión51

Conclusiones64

Sugerencias65

Limitaciones.....66

Referencias Bibliográficas67

Índice de tablas

Tabla 1 Datos Demográficos.....	37
Tabla 2 Niveles de Riesgo Psicosocial por dimensiones	43
Tabla 3 Niveles de Satisfacción Laboral por dimensiones	44
Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	45
Tabla 5 Matriz de correlaciones entre dimensiones de Riesgo psicosocial y Satisfacción laboral.....	46
Tabla 6 Comparación de las variables según el sexo, condición laboral y edad	48
Tabla 7 Matriz de correlación de las variables.....	50

Índice de anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado.....	79
Anexo 2. Ficha Demográfica.....	80
Anexo 3. Solicitud a la institución educativa 40029 Ludwing Van Beethoven	81
Anexo 4. Solicitud a la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara	82
Anexo 5. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	83
Anexo 6. Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ (Versión Corta)	85
Anexo 7. Juicio de Expertos.....	87

Introducción

A nivel mundial, la educación enfrenta una serie de desafíos relacionados con el reconocimiento, la motivación y las condiciones laborales del profesorado. En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024), en el documento: “Informe mundial Sobre los Docentes: Qué debes saber”, advierte que se está evidenciando a nivel mundial una escases de docentes, resaltando la importancia de la observación y atención de los componentes bienestar, motivación, continuidad, formación, condiciones laborales y el estatus social para su contención, así como la creación de carreras profesionales que garanticen la igualdad de oportunidades que incentiven y mantengan la motivación docente.

Indicando, se presenta la necesidad de afrontar un déficit de 44 millones de docentes para el 2030, para alcanzar la meta de una educación universal. Detallando de manera más estrecha la situación en América Latina y el Caribe, en donde mencionamos existe una actual demanda docente de 3,2 millones, revelando, que muchos de los contratos necesitados son requeridos tras el abandono del docente y la urgencia de reemplazar los puestos vacíos que éstos dejan atrás.

En línea con lo anterior, Madigan y Kim (2021) en un estudio bibliográfico orientado a la comprensión del abandono profesional del docente, identificaron múltiples factores que contribuyen a la deserción docente, entre ellos se menciona que el estrés laboral, falta de apoyo entre colegas, clima escolar negativo, etc., influenciarían el propósito docente de abandonar el trabajo, por lo que abordando estos elementos desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, se podría entender cómo las condiciones emocionales y sociales del entorno laboral afectan la permanencia y el desempeño de los educadores.

Bajo este sentido, los riesgos psicosociales son teorizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como los riesgos para la salud mental que pueden ser originados por factores relacionados con los horarios laborales, condiciones de trabajo, tareas y las habilidades de desarrollo del colaborador, etc., además de la experiencia de acoso, discriminación, violencia, funciones laborales indefinidas, baja remuneración, dificultades en el desarrollo de una vida personal y laboral equilibrado e inseguridad laboral percibida en los centros de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Hernández de la Cruz et al.(2023) menciona en su artículo "Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención” que el desarrollo y entendimiento de los riesgos psicosociales permitiría con el tiempo, mejorar aspectos relacionados con el entorno laboral, las demandas hacia los colaboradores y sus funciones en las empresas, trayendo en ésta área un mayor conocimiento de cómo desarrollar un entorno laboral saludable, proponiendo así, la existencia de una influencia considerable de los factores de riesgo psicosocial en el desarrollo organizacional.

En el Perú, existe la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783) que establece que todo centro laboral debe garantizar condiciones adecuadas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores, promoviendo una cultura de prevención de riesgos mediante el diálogo social y la participación de los involucrados, actualmente, esta ley no siempre se cumple, pues como se observó en la investigación desarrollada por Hernández de la Cruz et al. (2023), encontraron que dentro de los riesgos psicosociales que impactan al trabajador de forma recurrente es el ritmo de trabajo que este adopta, la inseguridad laboral, conflicto de roles y doble presencia, estrés laboral, carga emocional, un entorno laboral poco favorable, la adaptabilidad a las tics tras la pandemia del 2019 serían factores encontrados en este estudio que perduran, por lo que, la presente, señala que la atención a los posibles riesgos en el área de trabajo sería lo más adecuado en la

búsqueda de un ambiente laboral más saludable, rendidor y con un desarrollo integral óptimo para los trabajadores de la institución.

En este sentido, se observa que existe un vacío en las organizaciones ante la presencia de inadecuadas prácticas laborales, pues no hay una correcta identificación, evaluación y gestión de los factores de riesgo psicosocial, lo que ha dado libre albedrío al mantenimiento y refuerzo de condiciones laborales poco saludables vulnerando la salud del colaborador disminuyendo la motivación, satisfacción y compromiso de este con su centro de trabajo.

Para la prevención y abordaje de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, se encuentran algunos agentes protectores, es decir, factores que significan una contribución favorable al desarrollo del bienestar del colaborador y la satisfacción laboral, éstos serían, aspectos relacionados a la satisfacción con el jefe, con la organización, colegas de trabajo, condiciones laborales favorables, progresión en la formación profesional, recompensas de sueldos, entre otros., los que desarrollarían que los agentes de riesgo, es decir, factores que afectan desfavorablemente a esta problemática (insatisfacción con el jefe, organización, colegas de trabajo, condiciones laborales pobres, entre otros.) sean neutralizados y parcialmente controlados, garantizando el bienestar del colaborador al brindarle una experiencia subjetiva de satisfacción. (Farias-Macias et al., 2021).

La satisfacción laboral se refiere a la conformidad que percibe el colaborador respecto a su trabajo o al entorno en el que lo desempeña, esto actualmente es reconocido como un factor clave para medir la calidad de los servicios que prestan los colaboradores dentro de una organización y puede definirse como la experiencia subjetiva de conformidad originada por el colaborador, al existir una correspondencia entre sus necesidades y los fines que se persiguen, teniendo una afectación considerable en la actitud con la que éste realiza sus tareas asignadas (Donawa, 2018; Paredes,2012; Gorozabel,

2018; Zambrano, 2014 y Faria-Macías et al, 2021). Esta experiencia, jugaría un papel importante en el desempeño laboral, teniendo al sector educación como uno de los más relacionados con este factor, pues diversas investigaciones destacan que los docentes, pese a desempeñar una labor clave para el desarrollo de la sociedad, suelen trabajar en condiciones que descuidan su bienestar y salud ocupacional.

Se plantea la presente investigación con la motivación de brindar mayor importancia a la salud mental de los trabajadores del sector educativo, lo que permitiría generar estrategia(s) que favorezcan la reducción de estos riesgos, Y contribuyan el desarrollo de ambientes laborales positivos, saludables y sostenibles en pro al desarrollo de una cultura más centrada en las personas y su bienestar, los cuales traerán un impacto directo de bienestar a los docentes y la comunidad educativa y de manera menos directa a la población arequipeña. Finalmente se señala el desarrollo de un aporte significativo al área psicológica en el área organizacional con la presente al promover la atención y visión hacia sectores de investigación con un alto potencial de crecimiento y beneficio social.

CAPITULO I

Problema

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa?

Variables y su definición operacional

Variable 1: Riesgo Psicosocial

El Riesgo Psicosocial es comprendido como las características presentes en las condiciones laborales que podrían afectar en la salud de los colaboradores, ello mediante mecanismos psicológicos y físicos denominados como estrés (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013). Esta variable se abordó a través del análisis de las demandas psicológicas en el trabajo, el conflicto familia-trabajo, control sobre el trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo, la compensación laboral, y el capital social.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Robbins y Coulter (2005, como se citó en Rios, 2024), definen como satisfacción laboral a las actitudes que tiene uno o varios colaboradores frente las labores que desarrolla, evaluando algunas de sus dimensiones relacionadas como las condiciones físicas y/o materiales del centro laboral, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, las relaciones sociales, entre otras.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa.

Objetivos Específicos

Identificar los niveles de riesgo psicosocial en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa.

Identificar los niveles de satisfacción laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa.

Relacionar las dimensiones de riesgo psicosocial y las dimensiones satisfacción laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa.

Comparar el riesgo psicosocial y satisfacción laboral según sexo, condición laboral y edad en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa.

Antecedentes teóricos- Investigativos

Factores psicosociales

Hernández y Sánchez (2023) explican que los factores psicosociales son condiciones del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, entre estos factores se incluyen elementos como el ritmo de trabajo, la inseguridad en las condiciones laborales, el conflicto de roles y la sobrecarga de tareas, los cuales pueden generar estrés y malestar emocional, la identificación de estos factores es esencial, ya que pueden impactar tanto a hombres como a mujeres en el entorno laboral, además, se resalta la importancia de realizar una evaluación constante y sistemática de estos riesgos, utilizando herramientas de medición confiables, la prevención de los factores psicosociales no solo busca reducir el sufrimiento emocional, sino también fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo, lo cual contribuye al bienestar general de los empleados.

Áreas en las que se ordenan los factores psicosociales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2022) describe los factores psicosociales como diversos aspectos que reflejan las características del

entorno laboral y su influencia en la salud y el desempeño de los trabajadores, estas áreas incluyen la carga de trabajo, que aborda tanto la cantidad como la complejidad de las tareas asignadas; el tiempo de trabajo, que se refiere a la duración y flexibilidad del horario laboral; y la autonomía, que está vinculada con el grado de control que el trabajador tiene sobre su labor, además, se analizan las relaciones interpersonales, que involucran la calidad de las interacciones entre colegas y supervisores, también se consideran factores como la organización del trabajo, que abarca la estructura y los procesos laborales, así como el contenido del trabajo, relacionado con las tareas específicas que se realizan, todas estas áreas están interrelacionadas y son clave para entender cómo los factores psicosociales afectan la salud y el bienestar en el trabajo.

Adicionando al concepto anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica dentro de los riesgos psicosociales a cinco grupos principales, el primero es la presencia de exigencias psicológicas del trabajo (exigencia de inmediatez al trabajar, la no opinión de los colaboradores en el desarrollo de trabajo toma de decisiones rápidas y complejas), el segundo grupo es la presencia de falta de control, influencia y desarrollo laboral (no hay autonomía en las actividades que realiza el colaborador ni el desarrollo de habilidades, no hay flexibilidad horaria durante y después de la jornada laboral), el tercero es la falta de liderazgo y apoyo social (aislamiento laboral, no tener apoyo de los pares ni superiores en el trabajo, tareas indefinidas), el cuarto corresponde a la presencia de pocas o nulas compensaciones laborales (no hay respeto en el ambiente laboral, inseguridad contractual, cambios de puesto intempestivos, tratos violentos salario empobrecido) y por último el quinto grupo corresponde a la doble presencia (desarrollo de actividades domésticas y laborales exigentes desarrolladas de forma simultánea). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013)

Riesgos psicosociales

Para Guerreiro (2024) los riesgos psicosociales son aquellos componentes en el entorno laboral que pueden generar estrés, ansiedad y otros trastornos relacionados con la salud mental en los empleados, estos riesgos emergen de la interacción entre el trabajo, el ambiente y las características personales de los trabajadores, incluyen elementos como una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre las tareas, carencia de apoyo social y la inseguridad laboral; evaluar estos riesgos es crucial para proteger la salud y el bienestar de los empleados, así como para mejorar la productividad y la calidad del entorno laboral, la gestión adecuada de estos riesgos requiere su identificación, prevención y reducción de sus efectos, fomentando un entorno de trabajo seguro y saludable, siendo vital que los empleadores adopten estrategias eficaces para tratar estos riesgos desde su origen propiciando una adecuada protección para todos los trabajadores.

Investigaciones recientes relacionadas

Para Guerreiro (2024), en su investigación “Factores de riesgo psicosociales: Estudio de caso en una empresa de servicios mineros” que tuvo como objetivo el identificar y evaluar los niveles de exposición de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa minera por medio de la aplicación del instrumento de evaluación FPSICO, el cuál fue desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y brindado a una muestra de 85 trabajadores de diferentes departamentos de la empresa de servicios mineros, obteniendo como resultado que los factores de riesgo psicosocial que tuvieron una mayor predominancia fueron los relacionados a Participación/Supervisión, Carga de Trabajo y Rendimiento, en contraposición a los factores Autonomía y Variedad/Contenido, que tuvieron un menor nivel, considerando dentro de este resultado que existe agotamiento en los trabajadores evaluados, pues se obtuvo que el nivel medio de cansancio de los trabajadores evaluados

es menor (5 en una escala de 10) antes de la jornada laboral, a diferencia del nivel obtenido pasada la jornada (7 a 9 en una escala de 10).

Peralta (2024) señala en su investigación sobre “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024” que, tras la pregunta que se planteó frente a determinar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes en el año 2024 en la ciudad de Arequipa, por medio de la realización de dos encuestas a la muestra elegida (554 conductores masculinos), es que demostró al final de su aporte investigativo como 6 resultado, que existe una correlación inversa entre el factor de compensación (factor perteneciente a la prueba de riesgos psicosociales) y el factor de satisfacción laboral en comparación a los otros factores evaluados en la prueba de evaluación de RP (riesgos psicosociales), así mismo se señala que en la muestra evaluada los factores evaluados en riesgos psicosociales encontrados con mayor índice de peligrosidad al puntuar un nivel alto son las correspondientes al trabajo activo, doble presencia y apoyo social percibido por los obreros hacia su empresa contratista, señalando un nivel igualmente alto en la sección de satisfacción laboral general lo que significaría que la muestra evaluada se sentiría satisfecha con su ambiente de trabajo en el resultado que mostraron en las prueba evaluadas, indicando en los elementos relacionados a la edad de los evaluados que en el rango de edad de 37 a 46 años de edad de la población participante percibirían mayor riesgo psicosocial del presentado por sus pares menores así como una satisfacción laboral mayor de igual forma, siendo el primer año de labor y personal contratado lo que prevalece en este resultado.

Así mismo, Bejarano (2022) realizó una investigación en la ciudad de Arequipa, en donde evaluó la relación de los Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Empresa Ferroviaria, en donde se evaluaron a 258 colaboradores en

total, se encontró como resultados que si existe una relación entre el factor riesgos psicosociales y el factor de satisfacción laboral, presentando una correlación inversa y con una confianza de 99%, hallando que la exposición a los riesgos psicosociales en el 51.9% de colaboradores alcanza un nivel alto, el 45.7% alcanza un nivel medio con riesgo a aumentar y tan solo el 2.3% obtiene un riesgo bajo, observando la importancia de evaluar esta variable al tener como resultado estas cifras alarmantes, indicando específicamente los factores de carga laboral, presión de supervisores y espacio físico inadecuado los más relacionados a estos resultados, señalando finalmente que el factor de satisfacción laboral general resultó con nivel medio a moderado, tomando en cuenta que los evaluado muestran una actitud algo distante hacia el trabajo que realizan, concluyendo que el estudio sugiere que si se presentara una mayor exposición frente a los riesgos psicosociales se reducirán las posibilidades de satisfacción laboral y de forma contraria.

Según León (2022), en una investigación que realizó en la ciudad de Arequipa, sobre si existe la relación entre Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral del Personal SERUMS Equivalente de la Gerencia Regional de Salud en el periodo 2019 y 2020, es que indica que tras la aplicación de encuestas para determinar los niveles de riesgo psicosocial (cuestionario ISTAS 21) y la satisfacción laboral (cuestionario MINSA) a una muestra de 110 profesionales de la salud que se encontraban realizando SERUMS equivalente en ese periodo, encontró que los profesionales de la carrera de psicología, sexo femenino, jóvenes, de universidades particulares y con desarrollo de actividades laborales en centro de salud I-3 eran mucho mayores a la presentada por los otros participantes no correspondientes a estas características, señalando los factores de compensaciones con un nivel medio en comparación a los otros presentes en la variable de riesgos psicosociales señalando no se presenta un alto riesgo en este factor evaluado en la población elegida, así mismo en el factor trabajo general de la variable satisfacción laboral se presenta también

un puntaje medio indicando lo mismo y mostrando desde esta evaluación una relación general de ambas variables estudiadas; así, se señala que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores propuestos en este estudio encontrándose una asociación inversa en la población de estudio.

Isacáz (2023) muestra en su investigación sobre los Factores de Riesgo Psicosociales y su Relación con la Satisfacción Laboral en Docentes de una institución Educativa Pública en la Ciudad de Quito del País Ecuador, esta investigación contó con la participación de 50 personas y tuvo el interés de encontrar si existe un nivel de riesgo psicosocial en la población elegida, así como la identificación y comprensión y relación del impacto que este traería en el factor de satisfacción laboral mediante el uso de instrumentos psicométricos, en primer lugar se menciona que se utilizó el cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo para medir la variable de riesgo psicosocial y en cuanto la evaluación de la otra variable, satisfacción laboral, es que menciona el Instrumento ESL2, obteniendo como resultado que efectivamente existe una correlación inversa entre los factores riesgo psicosocial, carga laboral de nivel alto y la falta de control de tareas de puesto con la satisfacción laboral de los docentes.

Zakaria, et al. (2021) en la investigación “Teachers’ well-being from the social psychological perspective”, realizada a 300 docentes de siete escuelas de Kelantan-Malasia, se pretendió medir los niveles de bienestar entre los profesores de las Escuelas Secundarias Nacionales (SMK) y las Escuelas Religiosas Financiadas por el Gobierno (SABK) frente a la calidad de vida laboral que poseen los docentes de las instituciones elegidas actualmente, así mismo otros factores relacionados con ella como lo son las necesidades psicológicas, sociales, políticas y económicas, mediante la aplicación de un instrumento psicométrico, por ello para medir el factor bienestar de los profesores se señala que se aplicó la prueba de calidad de vida adaptado de Seligman, obteniendo como

resultado que si bien existen diferencias en cuanto a las puntuaciones medias entre las SMK y las SABK, en las dimensiones correspondientes al aspecto social, político y psicológico, no se presentarían diferencias significativas en ambos colegios y se desarrollarían en ambas modalidades de escuela un nivel adecuado de bienestar de los profesores de SMK y SABK siendo estos señalados con un nivel alto, lo que significaría que los docentes se sientan felices, cómodos y disfrutan de su vida laboral, garantizando la calidad educativa hacia los estudiantes.

Naik (2024), en su estudio desarrollado sobre “La Eficacia docente en relación con la Satisfacción Laboral y el Estrés Laboral de los docentes de secundaria” el cual buscaba determinar si existe una relación entre la efectividad docente, el factor de satisfacción laboral y estrés ocupacional en docentes de nivel secundario del distrito de Angul-India, señala que 9 obtuvo como resultado de su estudio que docentes de secundaria mayoritariamente presentan niveles moderados de efectividad docente con un porcentaje de 62.08%, en cuanto el factor de satisfacción laboral se señala un porcentaje de 90.5% y el último factor evaluado correspondiente a estrés ocupacional con un porcentaje del 76.4%, indicando que existe una correlación positiva en las variables estudiadas visibilizando la importancia de intervenir de forma pronta los entornos de la escuela secundaria para garantizar el bienestar del docente y su labor profesional.

Quispe (2023), busco en su investigación sobre “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022” el determinar si existía una relación entre el factor de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios de una unidad nacional de Lima -Perú al analizar a 100 docentes por medio de dos cuestionarios, en la medición de Riesgo psicosocial se señala la prueba CoPsoQ-ISTAS 21 y en la medición de Satisfacción laboral la prueba S20/23, obteniendo como resultados que en un porcentaje del 4% de los evaluados se presentaba un nivel de

riesgo psicosocial es más favorable en contraposición al total de evaluados, indicando así que el 96% restante demostraba un riesgo psicosocial intermedio, en cuanto satisfacción laboral, se encontró que el 69% presentaba una satisfacción laboral indiferente en contraposición al 30% que señalan un nivel satisfecho, concluyendo así la confirmación de una correlación moderada inversa entre los factores estudiados en nuestra muestra teniendo un porcentaje de confiabilidad del 95%.

Características de los riesgos psicosociales

Según Guerreiro (2024) los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se caracterizan por su naturaleza dinámica y compleja, ya que dependen de la interacción entre los empleados y su entorno de trabajo, estos riesgos pueden manifestarse mediante condiciones laborales desfavorables, como largas jornadas laborales, falta de autonomía y control, así como relaciones interpersonales conflictivas, además, no solo afectan la salud mental de los empleados, sino que también pueden tener consecuencias en su salud física y en la eficiencia organizacional, la variabilidad de estos riesgos implica que su impacto puede variar según el contexto laboral y las características personales de los trabajadores, por ello, es esencial llevar a cabo una evaluación constante y adaptativa de estos factores para aplicar medidas preventivas adecuadas.

Velasco et al. (2024) señalan que los riesgos psicosociales están relacionados con aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como con las interacciones sociales dentro del entorno laboral, estos riesgos pueden tener efectos perjudiciales en la salud física, mental y social de los trabajadores, se manifiestan a través de factores como el estrés, la fatiga, la violencia laboral y la adicción al trabajo, además, su origen no proviene de los individuos, sino de la estructura y dinámica del ambiente laboral, la identificación de estos riesgos es compleja debido a su carácter multicausal y cambiante, lo que requiere un análisis detallado y específico para cada contexto, finalmente, es

esencial implementar medidas preventivas que reduzcan su impacto y fomenten un ambiente laboral saludable.

Diferencias entre riesgo psicosocial y factores psicosociales

Lizcano y Contreras (2023) explican que los factores psicosociales son aquellos elementos del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, entre estos factores se incluyen aspectos como las demandas del trabajo, el apoyo social y las condiciones laborales, por otro lado, el "riesgo psicosocial" se refiere a la probabilidad de que estos factores negativos causen problemas en la salud mental de los empleados, tales como el estrés o el síndrome de agotamiento laboral (Burnout), mientras que los factores psicosociales describen las características del entorno de trabajo, el riesgo psicosocial se enfoca en los posibles efectos negativos que estos factores pueden tener sobre la salud y el rendimiento laboral de los empleados, la identificación y evaluación de ambos aspectos son esenciales para desarrollar estrategias eficaces que promuevan el bienestar y prevengan problemas de salud en el trabajo.

Principales diferencias entre factores y riesgos psicosociales

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2022), las diferencias clave entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales se encuentran en su naturaleza y los efectos que tienen en el ambiente laboral, los factores psicosociales incluyen las condiciones laborales que pueden ser tanto favorables como desfavorables, y están relacionados con la organización del trabajo, las tareas realizadas y el entorno general, cuando estos factores son positivos, pueden fomentar el bienestar y la motivación, en cambio, los riesgos psicosociales surgen cuando estos factores se vuelven negativos, lo que aumenta la probabilidad de causar problemas de salud como estrés, insatisfacción o agotamiento laboral, así, mientras que los factores psicosociales abarcan

una gama más amplia de condiciones, los riesgos psicosociales se enfocan en los efectos negativos que pueden derivarse de esas condiciones desfavorables.

Normas regulatorias sobre los riesgos psicosociales en el trabajo

Ley de Seguridad y Salud en el trabajo SST

Según el Congreso de la República (2011) tiene como fin promover una cultura preventiva frente a los riesgos laborales en el país, asegurando condiciones de trabajo que favorezcan la salud y bienestar de los trabajadores, esta legislación crea un marco regulador para evitar accidentes y daños a la salud derivados del trabajo, a través de la implementación de políticas y sistemas de gestión apropiados, además, impulsa la colaboración activa entre empleadores y empleados en la identificación y reducción de riesgos, garantizando el compromiso de los empleadores con la seguridad y salud de su personal. La ley también establece la necesidad de realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de identificar problemas y mejorar constantemente el entorno laboral.

Norma ISO 45003: Gestión de la salud y seguridad psicológica en el trabajo

La Norma ISO 45003, publicada por la Organización Internacional de Normalización (ISO), constituye la primera guía mundial enfocada en la gestión de los riesgos psicosociales dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Según Det Norske Veritas (DNV, 2024), esta norma establece un conjunto de directrices internacionales destinadas a prevenir lesiones y problemas de salud mental relacionados con el trabajo, al tiempo que promueve el bienestar psicológico y social de los empleados.

La ISO 45003 está diseñada para complementar la norma ISO 45001, que regula los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional; sin embargo, también puede implementarse de manera independiente. Es aplicable a organizaciones de cualquier

tamaño, tipo o sector, y tiene como objetivo ayudar a las empresas a identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud mental y el desempeño de los trabajadores. Además, fomenta la creación de entornos laborales saludables y resilientes, que contribuyan a mejorar la productividad, la satisfacción y el compromiso organizacional.

Modelos Teóricos de los riesgos psicosociales

Modelo de Hein y Barrientos (2004). Según Martínez y Muñoz (2018) el enfoque de Hein y Barrientos se focaliza en identificar y examinar los factores de riesgo psicosocial, los cuales son condiciones sociales, comunitarias e individuales que dificultan el bienestar de las personas, este modelo facilita la comprensión de cómo dichos factores aumentan la probabilidad de que los individuos enfrenten problemas emocionales, conductuales y de salud, los factores de riesgo, según este modelo, no solo impactan negativamente en la calidad de vida, sino que también promueven actitudes nocivas que impiden un desarrollo saludable, además, se resalta la importancia del contexto social y ambiental de cada persona, así como la satisfacción de sus necesidades emocionales y psicológicas, de esta manera, el modelo brinda una base teórica para crear intervenciones más efectivas, ajustadas a las circunstancias psicosociales de los individuos, favoreciendo un enfoque integral en la prevención y tratamiento de los problemas relacionados con el riesgo psicosocial.

Componentes y postulados básicos Gil-Monte (2012). De acuerdo con Martínez-Mejía (2023) la perspectiva de Gil-Montes (2012) propone una definición de los componentes y principios fundamentales de los riesgos psicosociales laborales (RPSL) a partir de un enfoque teórico que integra diversas dimensiones del entorno laboral, según este modelo, los RPSL surgen de la interacción entre los factores de riesgo psicosocial y las características del trabajo, los cuales pueden tener efectos perjudiciales en la salud tanto

física como mental de los empleados, los principios clave incluyen la identificación de factores de riesgo, como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la organización del trabajo, que impactan directamente en el bienestar de los trabajadores, asimismo, se subraya la importancia de considerar el contexto organizativo y social en el que se producen estas interacciones, este enfoque permite entender de manera más integral cómo los riesgos psicosociales afectan la salud y el desempeño laboral, resaltando la necesidad de intervenciones que no solo reduzcan los riesgos, sino que también fortalezcan los factores protectores dentro del entorno laboral.

Modelo teórico demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorel. El modelo propuesto por Karasek y Theorel, se desarrolla con la finalidad de examinar y referir a las situaciones laborales en donde los factores estresores son considerados crónicos, dando énfasis de ello a las características psicosociales del entorno laboral; señalando que, la combinación de demandas psicológicas laborales y características estructurales del trabajo, en conjunto con la toma de decisiones y el uso de capacidades propias del individuo traían como resultado efectos en la salud y el comportamiento de la persona en el trabajo. Por lo que, Karasek tras este hallazgo, planteo un modelo bidimensional que predice el riesgo de enfermedad junto con el estrés y la relación que pueda presentarse entre comportamiento activo y pasivo, teniendo como rasgo principal que, el ambiente de trabajo estresante es resultados de altas exigencias y una limitada capacidad de respuesta de la persona, lo que genera un ambiente desequilibrado conduciendo a la tensión psicológica, aumento de estrés, capacidad baja de aprendizaje, etc. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2025)

Modelo teórico esfuerzo-recompensa de Seagrist. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (según lo expuesto por Tirado et al., 2022, a partir de Siegrist, 1996), muestra la importancia de la correspondencia en el entorno laboral, indicando que la forma

en la que las condiciones laborales involucren un elevado esfuerzo mental, físico o emocional y haya una baja compensación habrá un desequilibrio, lo que puede generar gran estrés en los trabajadores, trayendo un impacto negativo en su salud física y mental; así se menciona que ante un desequilibrio entre los niveles de esfuerzo y recompensa, donde niveles de esfuerzo sean mayores que la recompensa, el bienestar de los trabajadores se verá afectado, la implicancia elevada del trabajador en sus actividades laborales desequilibradas traerán como consecuencia un intercambio desigual de recompensa, propiciando perjuicios sobre la salud más fuertes.

Satisfacción Laboral

Según Rivera-Rojas et al. (2021) la satisfacción laboral se refiere al nivel de bienestar y agrado que sienten los empleados respecto a su trabajo, este concepto se analiza considerando varias dimensiones, entre ellas la satisfacción personal con las tareas realizadas, la calidad de la supervisión, el entorno físico, la participación en la toma de decisiones y las interacciones con los superiores; para su evaluación, se emplea la escala S20/23, una herramienta validada en Chile que utiliza un formato de Likert con siete niveles. La satisfacción laboral resulta fundamental, ya que repercute directamente en la motivación, el desempeño y la calidad del servicio que proporcionan los profesionales del sector salud, asimismo, factores como la carga de trabajo y el nivel de reconocimiento recibido, tanto organizacionales como psicosociales, pueden influir en esta percepción.

De acuerdo con el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS, 2023) la satisfacción laboral se refiere al nivel de satisfacción y realización personal que los trabajadores experimentan en sus empleos, este concepto engloba diversos aspectos, como la percepción de las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales con colegas y supervisores, y el reconocimiento de los logros alcanzados, la satisfacción en el ámbito laboral está vinculada directamente con la

motivación y el grado de compromiso del empleado, lo que impacta tanto en su rendimiento como en su bienestar integral; un entorno de trabajo favorable, que promueva la independencia, el fortalecimiento de competencias y el respaldo social, desempeña un papel clave en el incremento de esta satisfacción; la definición clara de roles y la previsibilidad en las responsabilidades asignadas contribuyen a generar un sentido de logro y pertenencia, fortaleciendo aún más la satisfacción laboral.

Investigaciones recientes relacionadas

Cabrera y Mera (2024), en su investigación “Satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque, 2024” buscó determinar el nivel de satisfacción de docentes de educación básica regular a través de la evaluación a 90 docentes mediante la aplicación de un cuestionario, en donde la medición de esta variable muestra la presencia de nivel bajo en cuatro de las dimensiones evaluadas, entre éstos se señala la dimensión significación-tarea (86.7%), condiciones de trabajo (88.9%), reconocimiento (97.8%) y beneficios económicos (98.9%), siendo aplicada en ésta investigación la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, concluyendo finalmente que un porcentaje de 46.7% de los participantes evaluados mostraron un nivel bajo en esta variable evaluada (satisfacción laboral).

Aliaga-Zamora et al. (2022), en su estudio titulado “Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú”, buscaron identificar la relación entre riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Cajamarca así como identificar los niveles existentes en esta asociación, para ello es que tomaron como muestra a 148 de forma aleatoria del centro de estudio elegido, realizando a cada una de estas enfermeras dos instrumentos psicométricos diseñados para la evaluación de componentes del riesgo psicosocial, estas fueron la prueba BIPEFRPS y la Escala de Satisfacción Laboral, teniendo como resultados

del estudio un grado de asociación significativa de ($p < 0,05$) y negativa de ($r = -0,224$) entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral de la muestra, exponiendo también que, el control de los componentes relacionados al riesgo psicosocial se asociaban negativamente a la satisfacción laboral.

Según Gonzales (2023), en su investigación sobre satisfacción laboral “Desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Padre Iluminato. UGEL 01. San Juan de Miraflores” en donde se evaluó a 34 docentes de la institución educativa elegida para el estudio con dos instrumentos psicométricos diseñado para medir el desempeño docente y la satisfacción laboral, el estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existía entre desempeño docente y satisfacción laboral en los docentes de la mencionada institución educativa, obteniendo como resultado la existencia de una relación significativa total entre ambas variables, así como de las dimensiones evaluadas dentro de ellas (condiciones de trabajo, significado de tarea, reconocimiento personal y beneficios económicos), teniendo valores elevados y significativos en los coeficientes de correlación (rho de Spearman) de ($\rho \approx 0.8793$ a 0.8893 ; $p = 0.000$).

Trujillo (2023) en su estudio sobre los “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los docentes de COFAM, bajo el régimen laboral del trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en el año 2021”, señalan como principal objetivo, comprobar si los docentes de la empresa COFAM, quienes trabajan en una modalidad remota en el contexto de la pandemia, se encuentran afectados por factores de riesgo psicosocial y cual es su relación con el factor satisfacción laboral, para lo cual se evaluó a 139 docentes como muestra de estudio con dos instrumentos psicométricos, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS 21) para medir los riesgos psicosociales y la “Escala de Opiniones SL-SPC” en la evaluación de la Satisfacción Laboral, los resultados obtenidos muestran que si se presenta una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial

y la satisfacción laboral, así como la visibilización del tipo de riesgo social presentado (trabajo remoto) en un nivel elevado y su relación con los niveles de satisfacción, que fueron positivos.

Carrera-Castillo et al. (2024), en su investigación titulada “Factores Psicosociales y su Impacto en el Desempeño Docente: Un Estudio sobre el Estrés y la Satisfacción Laboral” buscó estudiar los actores psicosociales que causan un impacto en el desempeño de los docentes interviniendo en la satisfacción laboral de los mismos, esto en una muestra de 300 docentes de instituciones educativas públicas y privadas de tres provincias de Ecuador (Manabí, Pichincha y Guayas, a quienes se les aplicó instrumentos psicométricos (encuestas) que buscaron evaluar los niveles de estrés, percepción de inseguridad y satisfacción laboral, complementando ello con la realización de entrevistas a 15 docentes pertenecientes a la muestra total para el estudio, los resultados mostraron una correlación significativa entre las tres variables estudiadas (percepción de inseguridad, estrés e insatisfacción laboral), mencionando al componente inseguridad y sobrecarga de trabajo como los que afectan en una mayor medida la salud mental y rendimiento de los docentes estudiados, teniendo como conclusión general que diversos factores psicosociales desfavorables restringen el desempeño docente poniendo en riesgo una adecuada calidad laboral en la institución.

Características de la satisfacción laboral

Conforme mencionan Aliaga-Zamora et al. (2022) la satisfacción laboral se caracteriza por una percepción favorable del entorno laboral, lo que genera un estado emocional positivo respecto a las tareas y responsabilidades asumidas, esta percepción está influida por diversos factores, como el reconocimiento de los logros, las recompensas obtenidas, un salario justo y condiciones de trabajo adecuadas, también se destaca la importancia de relaciones interpersonales de calidad y el apoyo social dentro del entorno

laboral para mantener un ambiente saludable, aspectos como la carga de trabajo y el nivel de autonomía en la toma de decisiones son igualmente determinantes; un clima organizacional positivo y la gestión efectiva de los riesgos psicosociales resultan fundamentales para incrementar la satisfacción en el trabajo, lo que tiene un impacto directo en el desempeño y la calidad de los servicios prestados por los profesionales de la salud.

Componentes de involucramiento laboral

Aliaga-Zamora et al. (2022) señalan que el involucramiento laboral está compuesto por diversos factores que influyen en el compromiso y la dedicación de los trabajadores hacia su empleo y la organización, estos factores se dividen en intrínsecos y extrínsecos, los elementos intrínsecos están relacionados con la satisfacción interna del empleado, incluyendo aspectos como el sentido de logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional, en contraste, los componentes extrínsecos abarcan factores externos, como la remuneración, el entorno físico y ambiental de trabajo, así como los beneficios sociales; un alto nivel de involucramiento en el ámbito laboral suele estar vinculado con una mayor motivación y satisfacción, lo que repercute de manera positiva en la productividad y en la calidad de los servicios ofrecidos.

Espino-Porras et al. (2020) describen los componentes del involucramiento laboral como las dimensiones que influyen en el nivel de compromiso y conexión emocional de los empleados con su trabajo y la organización, entre estos componentes se encuentra la satisfacción laboral, que refleja el estado general de bienestar del trabajador en su ambiente laboral; la identificación organizacional, que implica cómo los empleados perciben su integración dentro de la empresa; y la motivación, que actúa como un motor para alcanzar metas y objetivos, también se destacan factores como el apoyo social, que se centra en la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, y el reconocimiento,

relacionado con la valoración y apreciación del desempeño individual.

Componentes de compromiso organizacional

Ames (2022) explica que, de acuerdo con el modelo de Meyer y Allen, el compromiso organizacional se clasifica en tres tipos principales: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo:

Compromiso afectivo. este tipo de compromiso está relacionado con el lazo emocional que une al empleado con la organización, lo que genera un deseo de permanecer en ella debido a su alineación con los valores y objetivos de la empresa.

Compromiso de continuidad. se basa en la percepción de los costos asociados a abandonar la organización, como la pérdida de beneficios, el salario, y las dificultades para conseguir otro empleo. Los empleados con un compromiso de continuidad elevado tienden a quedarse en la empresa por motivos prácticos más que por razones emocionales.

Compromiso normativo. este compromiso surge de un sentido de obligación hacia la organización, donde el trabajador considera que debe quedarse debido a normas sociales o valores personales que refuerzan la lealtad y el cumplimiento del deber hacia la empresa.

Diferencias entre satisfacción, involucramiento y compromiso

Socorro-Pérez y Leal-Guerra (2023) señalan que, aunque la satisfacción laboral, el involucramiento y el compromiso son términos vinculados, representan conceptos diferentes dentro del contexto organizacional:

Satisfacción laboral. Hace referencia al grado de conformidad y agrado que un trabajador experimenta en relación con su empleo y las condiciones asociadas. Es una percepción subjetiva que varía en función de los criterios individuales de cada persona.

Involucramiento. Representa el nivel de esfuerzo, dedicación y entusiasmo que un empleado invierte en sus actividades laborales. Un alto grado de involucramiento indica que el trabajador está plenamente comprometido con sus tareas, lo que puede

repercutir positivamente en su satisfacción con el trabajo.

Compromiso. Este concepto se distingue de la satisfacción, ya que se enfoca en la conexión emocional y la fidelidad que un empleado desarrolla hacia la organización. Un trabajador comprometido no solo se siente satisfecho, sino que también está dispuesto a contribuir activamente al logro de los objetivos empresariales a largo plazo.

Definición de efectividad laboral

Pujol-Cols y Dabos (2018) definen la efectividad laboral como la habilidad de un trabajador para cumplir con los objetivos y metas establecidos en su puesto, lo que contribuye al éxito global de la organización, este concepto no solo se refiere a la cantidad de trabajo realizado, sino también a la calidad y el impacto de ese trabajo en el rendimiento organizacional, la efectividad laboral depende de varios factores, como la satisfacción, el compromiso y el involucramiento del empleado, un ambiente laboral positivo que favorezca la satisfacción puede potenciar la motivación y la productividad, lo que se traduce en una mayor efectividad, además, la capacidad de los empleados para adaptarse a cambios, enfrentar desafíos y colaborar en equipo también juega un papel crucial en la efectividad laboral.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Teorías de Robbins (1996) – Weinert (1985). Según Caballero (2002) las teorías de Robbins (1996) y la perspectiva de Weinert (1985) sobre la satisfacción laboral se enfocan en entenderla como una actitud general que un trabajador tiene hacia su empleo, Robbins sostiene que la satisfacción laboral se refleja en actitudes tanto positivas como negativas, dependiendo de cuánta satisfacción o insatisfacción experimenta el empleado, por su parte, Weinert resalta la importancia de la satisfacción laboral al vincularla con factores como la productividad, el ambiente organizacional y la receptividad de la dirección hacia las actitudes de los empleados, ambos coinciden en que la satisfacción

laboral impacta no solo en el bienestar personal del trabajador, sino también en el desempeño organizacional, sugiriendo que un entorno laboral positivo puede mejorar tanto la moral de los empleados como los resultados de la empresa.

Componentes y postulados básicos

Para Caballero (2002) los principios y elementos fundamentales de las teorías sobre la satisfacción laboral se enfocan en diversos factores que afectan cómo los empleados perciben su entorno de trabajo, entre estos factores se incluyen la remuneración, el tipo de trabajo realizado, las condiciones laborales y las posibilidades de crecimiento y reconocimiento, la satisfacción laboral se entiende como una predisposición que surge de la comparación entre las expectativas del empleado y su experiencia real en el trabajo, además, se propone que la satisfacción está vinculada con la motivación, ya que un mayor nivel de satisfacción puede incrementar la productividad y fomentar un ambiente organizacional favorable, estas teorías sugieren que la satisfacción laboral impacta no solo en el bienestar personal del empleado, sino también en el desempeño y la eficacia general de la organización.

Influencia social en la satisfacción laboral

Influencias Culturales y Sociales. Según Aguilar-Hernández et al. (2023) la satisfacción laboral está influenciada por factores culturales y sociales, ya que los valores, creencias y normas compartidas dentro de una organización impactan el bienestar de los empleados, la cultura organizacional juega un papel clave como un factor cohesivo que integra a los miembros, moldeando sus comportamientos y actitudes hacia el trabajo, elementos como el estilo de liderazgo, la resolución de conflictos y la seguridad emocional son fundamentales en la percepción de la calidad de vida laboral, la satisfacción de las necesidades sociales y el equilibrio entre la vida personal y profesional son aspectos esenciales, la interacción de estos factores genera un entorno que puede favorecer o

restringir la satisfacción laboral, afectando directamente la productividad y el rendimiento de los empleados.

Normas culturales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) indica que las normas culturales comprenden los valores, creencias y comportamientos compartidos que influyen en las interacciones dentro de un entorno laboral, estas normas tienen un impacto considerable en la satisfacción laboral, ya que determinan las expectativas sobre aspectos como el trabajo, la colaboración y el reconocimiento, en entornos donde prevalecen normas que promueven la equidad y el respeto, los empleados suelen experimentar mayores niveles de satisfacción y compromiso, por el contrario, en contextos con jerarquías rígidas y deficiencias en la comunicación, la satisfacción laboral puede verse negativamente afectada.

Influencias Familiares

Rol de la familia frente al desarrollo laboral. Rhnima y Grapain (2014) sostienen que la familia desempeña un papel clave en el desarrollo laboral, influyendo en la formación de la identidad profesional mediante factores familiares y educativos, la familia puede ser un sistema de apoyo que facilita o dificulta el acceso a oportunidades laborales, dependiendo de su estructura y valores; las expectativas familiares respecto al éxito profesional pueden incentivar a los individuos a alcanzar sus metas, mientras que las responsabilidades domésticas pueden generar conflictos, la educación brindada en el hogar, junto con el apoyo emocional y evaluativo, impacta la capacidad de los individuos para equilibrar trabajo y familia, en este sentido, la relación entre las esferas familiar y laboral se convierte en un elemento crucial para el bienestar y el desarrollo profesional, destacando la importancia de políticas que reconozcan y respalden esta interconexión.

Hipótesis

Se plantea que existe una correlación negativa y moderada entre el riesgo psicosocial

y la satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de la ciudad de Arequipa.

CAPÍTULO II

Método

Diseño de Investigación

En el presente estudio se aplicó un diseño no experimental transversal, puesto que no se manipuló ninguna de las variables de estudio y se recolectó la información en un único momento. La investigación se clasificó como cuantitativa, pues la información buscó comprobar una hipótesis, analizar su magnitud y dar respuesta a preguntas específicas, contando con métodos numéricos y un análisis estadístico. Además, fue de tipo correlacional, ya que evaluó, cuantificó y estableció la relación entre las variables en la población de estudio (Hernández et. al, 2018).

Instrumentos

Para la presente investigación se utilizó una ficha demográfica, la cual dio información adicional como sexo, edad, centro de trabajo, puesto laboral, tiempo de servicio y tipo de contrato.

Con relación a la aplicación de cuestionarios, los cuales, según Hernández et. al, (2020) es considerado el instrumento de evaluación con mayor uso en la búsqueda de recolección de datos, a través de una serie de preguntas planteadas frente a una o más variables a tratar. Los cuestionarios deben tener relación coherente en cuanto al planteamiento e hipótesis de la investigación general que se quiere desarrollar, para llegar a alcanzar el fin del estudio. De esta forma se propuso la aplicación de dos tipos de cuestionarios, el primero fue el Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ (2022), para el análisis de riesgos psicosociales, y el segundo fue el correspondiente a Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC de Sonia Palma (1999) orientado a evaluar, tal como su nombre lo indica, la satisfacción laboral.

Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ (Versión Breve)

La evaluación de la variable riesgos psicosociales se evaluó por medio del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ en su versión breve adaptado por Martha Lucero-Perez y otros investigadores en el año 2022, es una herramienta psicométrica basada en el instrumento danés COPSOQ-ISTAS-21 que fue traducido, adaptado y validado en España tiempo atrás, ella está destinada a la medición de diversos factores de riesgo de tipo psicosocial que puedan surgir en el ambiente laboral y modificada para crear una nueva herramienta ante la necesidad de contextualizar este instrumento a la realidad peruana, creando también con ello una versión mucho más breve al original. (Lucero-Perez et al., 2022)

La herramienta original (COPSOQ-ISTAS-21) señala tener tres versiones (una versión larga, mediana y corta) pero para la realización de esta nueva herramienta solamente se consideró dos de estas versiones, la versión media y corta, debido a su utilización recurrente en las investigaciones peruanas, contando como el instrumento original con una calificación tipo Likert con un número de preguntas mucho más reducidas y distribuidas a la versión media de la herramienta COPSOQ-ISTAS-21, yendo las opciones de respuesta en un rango de cinco opciones (Nunca, solo alguna vez, algunas veces, muchas veces y siempre), siendo su calificación desde siempre=5 a nunca=1. (Lucero-Perez et al., 2022)

El mencionado cuestionario evalúa seis dimensiones, estas son las siguientes: demandas psicológicas, conflicto familia-trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensación laboral y el capital social (Otiniano et al., 2024). Estas dimensiones son evaluadas a través de una serie de 31 ítems que se agrupan según las características de contenido de cada pregunta, obteniendo el orden que se presentará a continuación: Demandas psicológicas – 7 ítems evaluados (las preguntas correspondientes a

la evaluación de esta dimensión son las correspondientes a las interrogantes n°1, n°2, n°3, n°11, n°14 y n°15), Conflicto familia-trabajo – 3ítems evaluados (las preguntas correspondientes a esta dimensión son las interrogantes n°6, n°7 y n°8), Control sobre el trabajo – 5ítems evaluados (las preguntas correspondientes a esta dimensión son las interrogantes n°5, n°9, n°10, n°12 y n°13), Apoyo social y calidad de liderazgo – 7ítems evaluados (las preguntas correspondientes a esta dimensión son las interrogantes n°16, n°17, n°18, n°19, n°20, n°25 y n°31), Compensación laboral – 5ítems evaluados (las preguntas correspondientes a esta dimensión son las interrogantes n°21, n°22, n°23, n°24 y n°26) y la última dimensión es la correspondiente al Capital social – 4 ítems evaluados (las preguntas correspondientes a esta dimensión son las interrogantes n°27, n°28; n°29 y n°30) (Arana, J. (s.f.))

En el caso de calificación del instrumento para la dimensión Demandas psicológicas el nivel bajo es de 7 a 16, el nivel medio del 17 al 26 y el nivel alto del 27 al 35. Asimismo, para la dimensión Conflicto familia-trabajo el nivel bajo es de 3 a 7, el nivel medio del 8 al 11 y el nivel alto del 12 al 15, mientras que en la dimensión Control sobre el Trabajo el nivel bajo es de 5 a 12, el nivel medio del 13 al 18 y el nivel alto del 19 al 25, la dimensión Apoyo social y Calidad de Liderazgo señala como nivel bajo el rango de 7 a 16, el nivel medio del 17 al 26 y el nivel alto del 27 al 35, para la dimensión Compensación Laboral el nivel bajo es de 5 a 12, el nivel medio del 13 al 18 y el nivel alto del 19 al 25, la dimensión Capital Social señala como nivel bajo el rango de 4 a 9, el nivel medio del 10 al 15 y el nivel alto del 16 al 20 y finalmente en dimensión Riesgos Psicosociales(dimensión general), el nivel bajo es de 31 a 72, el nivel medio del 73 al 114 y el nivel alto del 115 al 155 (Lucero-Perez et al., 2022).

La versión utilizada, señala tener adecuados niveles de validez y confiabilidad en la utilización de análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales, pues, los

valores obtenidos en los niveles para determinar el ajuste de la prueba fueron positivos, señalando una validez de estructura interna (ajuste comparativo/ $CFI \geq 0,90$; Root Mean Square Error of Approximation/RMSEA y Standardized Root Mean-Square/ SRMR $<0,08$), en cuanto la consistencia interna se obtuvieron los valores del coeficiente alpha y omega óptimos ($\alpha=0,730,87$; $\Omega=0,74-0,87$), respaldando la confiabilidad de la prueba y su efectividad al medir las variables deseadas. Ello se obtuvo tras la aplicación y recopilación de datos a empresas formales registradas en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) entre los años 2016 y 2017, teniendo como característica que dichas empresas tuvieran 25 a más empleados, estas empresas fueron de diferentes ciudades del país y pertenecieron a 6 actividades económicas diversas, entre las que se mencionan las áreas de construcción, extractiva, manufactura, Transporte y Comunicaciones y servicios, teniendo como muestra total el número de 1707 trabajadores. (Lucero-Pérez et al., 2022).

Para determinar la validez de los ítems, se contó con la evaluación de tres jueces expertos, quienes calificaron los criterios de relevancia, representatividad y claridad. En todos los casos, las puntuaciones otorgadas por los jueces fueron de 3, obteniéndose una media de 3 por cada criterio. A partir de estas valoraciones, se calculó el coeficiente V de Aiken, cuyo resultado fue de 1 en todos los indicadores, lo que evidenció un nivel óptimo de validez. Asimismo, los intervalos de confianza oscilaron entre 0.7 y 1, confirmando la consistencia de los resultados y permitiendo concluir que los ítems evaluados fueron considerados válidos.

Escala de Satisfacción Laboral SL -SPC

Al señalar como se realizó la evaluación de la variable satisfacción laboral, mencionamos a la herramienta psicométrica de Satisfacción Laboral SL -SPC elaborada por Sonia Palma Carrillo en el año 1999, herramienta que tuvo como finalidad medir los

niveles de satisfacción laboral en las organizaciones. Este instrumento cuenta con una calificación tipo Likert, el cual tiene como opciones de respuesta un rango de cinco opciones (Totalmente de acuerdo/TA, de acuerdo/A, indeciso/I, en desacuerdo/D y totalmente en desacuerdo/TD), siendo su calificación desde Totalmente de acuerdo/TA=5 a Totalmente en desacuerdo/TD=1. (Palma, 1999)

La encuesta tiene un contenido de 36 ítems en total, los cuales fueron divididos en siete factores principales, siendo estos los siguientes: Factor 1 o F1= Correspondiente a las Condiciones Físicas y/o Materiales, Factor 2 o F2= Correspondiente a los Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Factor 3 o F3= Políticas Administrativas, Factor 4 o F4= Relaciones Sociales, Factor 5 o F5= Desarrollo Personal, Factor 6 o F6= Desempeño de Tareas y finalmente el Factor 7 o F7=Relación con la Autoridad. (Palma, 1999).

La división presente ayuda a tener mayor claridad y orden de los factores que se quieren medir, teniendo la distribución de las preguntas y factores de la siguiente forma: F1=Condiciones Físicas y/o Materiales – 5ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°1, n°13, n°21, n°28 y n°32), F2= Beneficios Laborales y/o Remunerativos – 4ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°2, n°7, n°14 y n°22), F3= Políticas Administrativas– 5 ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°8, n°15, n°17, n°23 y n°33), F4= Relaciones Sociales–4ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°3, n°9, n°16 y n°24), F5=Desarrollo Personal–6ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°4, n°10, n°18, n°25, n°29 y n°34), F6=Desempeño de Tareas–6ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°5, n°11, n°19, n°26, n°30 y n°35) y finalmente se señala el factor F7=Relación con la Autoridad–6ítems evaluados (preguntas correspondientes a éste factor son las interrogantes n°6, n°12, n°20, n°27, n°31 y n°36), señalando que se deben

considerar en los ítems nº2,7,8,15,16,17,19,23,31 y 33 una calificación diferente, pues al ser ítems considerados negativos, ésta deben ser calificada de forma inversa antes de sumar los puntaje de manera total en los factores correspondientes (Palma, 1999).

En el caso de calificación del instrumento para el factor correspondiente a las Condiciones Físicas y/o Materiales el nivel bajo es de 5 a 12, el nivel medio del 13 al 18 y el nivel alto del 19 al 25, asimismo, para el factor Beneficios Laborales y/o Remunerativos el nivel bajo es de 4 a 9, el nivel medio del 10 al 15 y el nivel alto del 16 al 20, mientras que en el factor Políticas Administrativas el nivel bajo es de 5 a 12, el nivel medio del 13 al 18 y el nivel alto del 19 al 25, el factor Relaciones Sociales señala como nivel bajo el rango de 4 a 9, el nivel medio del 10 al 15 y el nivel alto del 16 al 20, para el factor Desarrollo Personal el nivel bajo es de 6 a 14, el nivel medio del 15 al 22 y el nivel alto del 23 al 30, el factor Desempeño de Tareas señala como nivel bajo el rango de 6 a 14, el nivel medio del 15 al 22 y el nivel alto del 23 al 30, en el factor Relación con la Autoridad, el nivel bajo es de 6 a 14, el nivel medio del 15 al 22 y el nivel alto del 23 al 30 y finalmente en el factor Satisfacción (factor general), el nivel bajo es de 36 a 84, el nivel medio del 85 al 132 y el nivel alto del 133 al 180 (Palma, 1999).

La prueba consta con una validez de constructo y de contenido de 0.80, y un nivel de confiabilidad de 0.90, analizada con una consistencia interna a través del alfa de Cronbach evidenciando en ello la validez del instrumento y la aceptación de su uso en la investigación que se desea llevar a cabo (Peralta, 2024 sobre Palma, 1999)

La validez de los ítems fue evaluada por tres jueces expertos, quienes revisaron los criterios de relevancia, representatividad y claridad. Cada uno de ellos asignó la puntuación máxima (3 puntos) en todas las categorías, lo que permitió obtener una media de 3. Con base en estas valoraciones se calculó el coeficiente V de Aiken, alcanzándose un valor de 1 en los tres criterios evaluados. Este resultado indicó que los ítems contaban con un nivel de

validez muy alto. Además, los intervalos de confianza obtenidos (entre 0.7 y 1) respaldaron esta conclusión, ya que mostraron consistencia en las valoraciones de los jueces. De este modo, se confirmó que los ítems fueron considerados adecuados y válidos para los fines de la investigación.

Ficha Demográfica

Así mismo, se alzaron los datos de control mediante una ficha demográfica, correspondiente a 116 profesores en total, siendo estos colaboradores pertenecientes a los centros de educación estatal participantes, ellos tuvieron una contratación vigente y se encontraban activos en el cargo y función correspondiente, dicha ficha estuvo diseñada para el estudio, clasificando los datos referidos a su sexo, edad, centro de trabajo, puesto laboral, tiempo de servicio y tipo de contrato, con la finalidad de enriquecer la información recolectada y los resultados de estudio obtenidos.

La ficha diseñada en la presente abordó aspectos relacionados a satisfacción laboral en el puesto laboral y en relación con la organización, así como riesgos psicosocial y salud del colaborador, información demográfica básica, como el sexo, la edad, entre otros. En ella también se presentaron preguntas sobre el tiempo de actividad efectuada en la institución educativa, información de sus actividades y funciones organizacionales, así como lo relacionado al nivel de bienestar emocional percibido, frente a la situación actual de la organización.

Participantes

Los participantes en la presente investigación fueron profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa, que tienen contratación vigente y se encontraban activos en su cargo y función correspondiente, identificando en el primer centro educativo el número de 42 docentes y en el segundo centro 74 docentes, teniendo una muestra total de 116 docentes. El tipo de muestreo fue no probabilístico y de

conveniencia, el cual se caracterizó por ser elegida según el criterio del investigador, por lo que éste fue el encargado de elegir a libre voluntad el número de que se tomaran en el estudio que se pretenda desarrollar (Hernández, 2021).

Tabla 1
Datos Demográficos

Datos Demográficos			
	<i>n</i>	(%)	Total, <i>n</i> (%)
Sexo			
Masculino	50	43,1	116 (100.0)
Femenino	66	56,9	
Edad			
De 18 a 30	3	2,6	116 (100.0)
De 31 a 40	12	10,3	
De 41 a 50	38	32,8	
De 51 a 60	50	43,1	
De 61 a 70	13	11,2	
Estado Civil			
Soltero	37	31,9	116 (100.0)
Casado	61	52,6	
Conviviente	9	7,8	
Divorciado	8	6,9	
Viudo	1	0,9	
Tiempo de servicio			
De 6 a 11 meses	7	6,0	116 (100.0)
De 1 a 13 años	31	26,7	
De 14 a 25	42	36,2	
De 26 a 37	31	26,7	
De 38 a 50 (o más años)	5	4,3	
Condición Laboral			
Estable	69	59,5	116 (100.0)
Contratado	47	40,5	
Puesto Laboral			
Docencia	116	100,0	116 (100.0)

Nota. *n* = Frecuencia, % = Porcentaje

Sobre el apartado correspondiente a sexo, se puede decir que, de una población total de 116 docentes, 50 personas pertenecieron al sexo masculino con un porcentaje de 43.1, mientras que un valor de 66 personas perteneció al sexo femenino con un porcentaje de 56.9, indicando en este estudio, la presencia de un valor porcentual predominante en el sexo femenino (Tabla 1).

En el apartado correspondiente al factor edad, observamos la distribución de los participantes en cinco rangos, mencionando al rango de 51 a 60 años como predominante con un valor de 50 y porcentaje de 43.1, siguiéndole a éste resultado el rango de edad de 41 a 50 años de edad con un valor de 38 y porcentaje de 32.8, el rango de 61 a 70 años es el

siguiente, con valor de 13 y porcentaje de 11.2, continuando con el rango de 31 a 40 años de edad con valor 12 y porcentaje de 10.3, finalizando con el último rango presentado en éste estudio, éste corresponde al rango de 18 a 30 años de edad, el cuál presenta un valor de 3 y porcentaje de 2.6, señalando a éste último rango como el menos predominante en la población estudiada (Tabla 1).

Frente a los datos obtenidos en la sección Estado Civil, se menciona que marcó un valor relevante el correspondiente al estado civil casado con un valor de 61 y un porcentaje de 52.6, siguiéndole el estado civil soltero con un valor de 37 y porcentaje de 31.9, el estado civil conviviente fue el tercero, con un valor de 9 y porcentaje de 7.8, el estado civil divorciado tuvo un valor de 8 y porcentaje de 6.9, finalizando ésta sección con el estado civil viudo, que mostró el valor de 1 con un porcentaje de 0.9, siendo éste el valor más bajo de la sección estado civil

Se continúa el análisis del cuadro con el apartado Tiempo de Servicio, en dónde se colocaron cinco rangos, mencionando como rango predominante al correspondiente al tiempo de servicio de 14 a 25 años, con un valor de 42 y porcentaje de 36.2, siguiéndole el rango de 1 a 13 años y 26 a 37 años, los cuales, obtuvieron un cantidad similar en el valor y porcentaje ($n=31$ y $\%=26.7$); continuando, se menciona el rango de 6 a 11 meses con un valor de 7 y un porcentaje de 6.0, finalizando con el rango de 38 a 50 años (o más) con un valor de 5 y un porcentaje de 4.3, el cual se identificó como el factor menos predominante en la población de estudio (Tabla 1).

Como penúltimo apartado se señala la Condición Laboral, ésta tuvo dos clasificaciones, la correspondiente a la condición estable, con un valor de 69 y porcentaje de 59.5 y la condición contratada con un valor 47 y porcentaje 40.5, indicando en este apartado la predominancia de la condición laboral estable en la mayoría de la población que se estudió.

Finalmente, el último apartado en el cuadro indica el Puesto Laboral, en donde sólo se presentó la categoría correspondiente a docencia, la misma que tuvo un valor de 116 y un porcentaje de 100, lo que indicó que la población total del estudio estuvo conformada por docentes (Tabla 1).

Procedimiento

Para esta investigación, se realizó primeramente la presentación del proyecto de tesis a la universidad Católica de Santa María, para que pudiera ser evaluada y aprobada para su realización, una vez se obtuvo dicha aprobación se realizó la presentación de solicitud formal a los centros educativos seleccionados para llevar a cabo la investigación propuesta, informando generalidades importantes del estudio; continuando con este proceso, se procedió a elaborar el material y preparar los instrumentos necesarios para desarrollar este estudio con la muestra, realizando en este periodo como forma complementaria, una validación por juicio de expertos a los dos instrumentos psicométricos escogidos.

Así mismo, se ofreció a los participantes de manera presencial, una pequeña introducción sobre el estudio desarrollado, junto con la entrega de un consentimiento informado en donde se especificó que toda información brindada será de manera confidencial a anónima, complementando el material otorgado a los participantes, con una ficha demográfica y los dos cuestionarios seleccionados a desarrollarse. Finalmente, se colocó la información recopilada en una base de datos del programa Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics, en donde se calificó e interpretó la información según correspondía.

Consideraciones Éticas

La investigación que se desarrolló, respetó los valores éticos profesionales, pues se cumplió con los principios y normas éticas establecidas por el Colegio de Psicólogos del Perú, quienes señalaron en su Resolución de Decanato n°801-2024-Cdn-C.Ps.P sobre la

investigación en el Capítulo 4- Artículo 48 que, todo psicólogo que realice alguna investigación está sujeto a cumplir y respetar la normatividad internacional y nacional vigente sobre realizar esta actividad en seres humanos, considerando así lo mencionado en el artículo 49, sobre la aprobación y desarrollo de un consentimiento informado por parte de los sujetos comprendidos en la investigación, de contar con menores de edad o personas con discapacidad o incapacidad en el estudio, se deberá de tener el consentimiento de un representante legal o apoyo de éstos para poder participar, así mismo se considerará el artículo 52, en donde se señala que el psicólogo debe de aplicar procedimientos que no sean rechazados por universidades e instituciones reconocidas legalmente, considerando en la investigación solamente los instrumentos y técnicas que cuenten con validez científica (Colegio de Psicólogos del Perú, 2024).

Así mismo es que se tomó en consideración lo mencionado por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica de Santa María (2024) en el Artículo 20 del “Código de Ética para la Investigación y la Integridad Científica”, donde expone sobre la investigación que, la universidad a través de esta división está comprometida a garantizar la autonomía de los involucrados en la investigación que se desea realizar, señalando como obligación del investigador informar adecuadamente a los participantes del estudio que su participación es voluntaria mediante la firma de un consentimiento informado, el cual debe ser libre y expreso reflejando la voluntad clara e informada de los participantes, en donde el individuo que pretende participar podrá aceptar o declinar su participación así como retirarse de la misma en cualquier momento, garantizando la no presencia de alguna clase de represalia por parte del investigador.

Así pues, como se señaló en el apartado anterior sobre procedimientos, se les ofreció a los participantes un consentimiento informado indicando adecuadamente información sobre el estudio desarrollado en su centro de trabajo y lo que significa su

participación en ella, aclarando en el mismo que, toda información recolectada sería de forma confidencial y de uso exclusivamente académico, garantizando su anonimato y respetando con ello, el desarrollo investigativo íntegro.

Análisis de datos

Primeramente, se analizaron los datos obtenidos con ayuda del programa Microsoft Excel, en donde se vertieron las respuestas obtenidas de los participantes, con la finalidad de analizar una a una las variables propuestas en este estudio (Factor riesgo psicosocial y satisfacción laboral), esto con el apoyo de otro programa, siendo el elegido el programa estadístico SPSS con el que se buscó encontrar la normalidad de la muestra y los estadísticos correspondientes, separando la información según variable y dimensiones así como procesándola con diferentes técnicas por medio de estadística descriptiva e inferencia, comprobando la certeza de la hipótesis planteada en este estudio.

Para la parte descriptiva, se hizo el uso de tablas y gráficos que facilitaron el desarrollo de la interpretación de datos demográficos, en relación con el análisis inferencial, se realizó la evaluación de la normalidad de Kolmogorov – Smirnov o el Shapiro Wilk según el total de la muestra, buscando los niveles de normalidad y relación, entre los resultados obtenidos.

CAPÍTULO III

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados hallados tras la aplicación de los instrumentos seleccionados para este estudio, los datos de control, el análisis descriptivo, análisis de la hipótesis planteada, así como la correlación de las variables de investigación; el orden que tuvo este apartado inicial con la presentación de los niveles porcentuales y descriptivos de los factores evaluados (Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad) dentro de la variable 1 de estudio (satisfacción laboral) así como su valor general, ello buscando un análisis y comparación posteriormente con los niveles porcentuales y descriptivos de la variable 2 (Riesgo Psicosocial) así como de los factores dentro de la misma (Demandas Psicológicas, conflicto familia-trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensación Laboral y capital Social), finalmente se mostraran los resultados correspondientes a los niveles de normalidad y las matrices de correlaciones halladas en las variables de la investigación

Tabla 2
Niveles de Riesgo Psicosocial por dimensiones

<i>Dimensión</i>	<i>Bajo (%)</i>	<i>Medio (%)</i>	<i>Alto (%)</i>	<i>Total (%)</i>
<i>Riesgo Psicosocial</i>	0.9	49.1	50.0	100
Demandas psicológicas	0.9	67.2	31.9	100
Conflicto Familia-Trabajo	10.3	50.0	39.7	100
Control sobre el trabajo	0.9	13.8	85.3	100
Apoyo social y Calidad de Liderazgo	1.7	50.9	47.4	100
Compensación Laboral	3.4	48.3	48.3	100
Capital Social	8.6	55.2	36.2	100

Nota. La representación de valores porcentaje (%).

En la tabla presentada se observa que de los 116 participantes, en la dimensión general de riesgo psicosocial se tuvo como resultado que 50.0% de los docentes evaluados presentó niveles altos mientras que un 49.1% presentaba un nivel medio, siendo valores muy cercanos, indicamos como predominantes los valores medios-altos, en la segunda

dimensión correspondiente a Demandas Psicológicas, el 67.2% de los evaluados indicó el nivel medio como predominante, la dimensión Conflicto Familia-Trabajo rescató un nivel predominantemente medio con un porcentaje de 50.0%, en la dimensión Control sobre el Trabajo percibió relevante el nivel alto con 85.3%.

En cuanto la dimensión Apoyo social y Calidad de Liderazgo, se obtuvo un nivel medio un 50.9%, la dimensión Compensación Laboral se halló un nivel medio un 48.3% y un nivel alto de 48.3% de igual manera y como última dimensión, Capital Social destaca el nivel medio con 55.2% (Tabla 2).

Tabla 3
Niveles de Satisfacción Laboral por dimensiones

<i>Dimensión</i>	<i>Bajo (%)</i>	<i>Medio (%)</i>	<i>Alto (%)</i>	<i>Total (%)</i>
<i>Satisfacción Laboral</i>	60.3	39.79	0.0	100
Condiciones Físicas y/o materiales	50.9	37.1	12.1	100
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	30.2	65.5	4.3	100
Políticas Administrativas	53.4	44.8	1.7	100
Relaciones Sociales	67.2	31.0	1.7	100
Desarrollo Personal	90.5	8.6	0.9	100
Desempeño de Tareas	94.0	6.0	0.0	100
Relación con la Autoridad	63.8	34.5	1.7	100

Nota. La representación de valores son porcentaje (%).

En la tabla presentada se observa que, de los 116 participantes, en la dimensión general de Satisfacción Laboral, el 60.3% presenta un nivel bajo, mostrando este nivel como predominante, obteniendo como resultado una tendencia general hacia la insatisfacción laboral, en cuanto a la dimensión Condiciones físicas y/o Laborales, se encontró relevancia en un porcentaje de 50.9% en el nivel bajo, la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativas rescató un nivel medio de porcentaje 65.5% , en Políticas Administrativas de obtuvo un porcentaje de 53.4% en un nivel bajo (Tabla 3).

Sobre los resultados hallados en el apartado Relaciones Sociales, un porcentaje de 67.2% reportó un nivel bajo, en la dimensión Desarrollo Personal, se indica un valor de 90.5% de un nivel bajo, el valor de 1 y porcentaje de 0.9% como alto; en la dimensión. En

el apartado Desempeño de tareas, de igual forma que la dimensión mencionada, se presenta un valor predominantemente bajo con 94.0%, y finalmente la Relación con la Autoridad, el nivel bajo fue predominante con un porcentaje de 63.8% (Tabla 3).

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Satisfacción Laboral SL-SPC	0,059	116	,200*
Riesgo Psicosocial COPSOQ	0,081	116	0,060

Nota. Extraído de SPSS

En la tabla 4 se muestran los resultados de la prueba de normalidad realizada en las dos variables del estudio utilizando el procedimiento estadístico Kolmogorov-Smirnov, los resultados de esta prueba indicaron que tanto la satisfacción laboral (SL-SPC) como el riesgo psicosocial (COPSOQ) presentaron valores de significancia superiores a 0.05 ($p = .200$ y $p = .060$, respectivamente), lo que señaló, los datos obtenidos para este estudio fueron estadísticamente significativas, indicando el no rechazo de la hipótesis nula de normalidad ($(H_0): \text{Datos siguen una distribución normal}$).

Lo descrito anteriormente, nos dice que, ambas variables se distribuyeron de manera normal en la muestra analizada, optando por utilizar con el resultado que se obtuvo una estadística paramétrica, especificando en este caso para la correlación de las variables, el coeficiente de correlación de Pearson y para la realización de comparación de variables la prueba t de Student.

Tabla 5*Matriz de correlaciones entre dimensiones de Riesgo psicosocial y Satisfacción laboral*

		Demandas Psicológicas	Conflicto Familia-Trabajo	Control sobre el trabajo	Apoyo social y Calidad de Liderazgo	Compensación Laboral	Capital Social
Condiciones Físicas y/o materiales	R de Pearson	-0.407	-0.393	-0.109	-0.397	-0.329	-0.384
	valor p	< .001	< .001	0.245	< .001	< .001	< .001
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	R de Pearson	-0.165	-0.203	0.067	-0.365	-0.33	-0.294
	valor p	0.076	0.029	0.474	< .001	< .001	0.001
Políticas Administrativas	R de Pearson	-0.206	-0.221	-0.207	-0.508	-0.458	-0.393
	valor p	0.026	0.017	0.025	< .001	< .001	< .001
Relaciones Sociales	R de Pearson	-0.405	-0.335	-0.178	-0.525	-0.325	-0.474
	valor p	< .001	< .001	0.056	< .001	< .001	< .001
Desarrollo Personal	R de Pearson	-0.157	-0.181	-0.155	-0.201	-0.096	-0.308
	valor p	0.093	0.052	0.096	0.03	0.306	< .001
Desempeño de Tareas	R de Pearson	-0.055	-0.057	-0.223	-0.206	-0.011	-0.332
	valor p	0.559	0.546	0.016	0.027	0.907	< .001
Relación con la Autoridad	R de Pearson	-0.324	-0.303	-0.077	-0.454	-0.4	-0.481
	valor p	< .001	< .001	0.413	< .001	< .001	< .001

Nota. Valores menores a 0.05 son estadísticamente significativos

Los resultados presentes en la tabla 5 presentan correlaciones negativas significativas entre varias dimensiones de la variable de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial, mencionando como primeros factores evaluados las relacionadas con las Condiciones Físicas y/o Materiales junto con las dimensiones de Demandas Psicológicas ($r = -0.407$, $p < .001$), Conflicto Familia-Trabajo ($r = -0.393$, $p < .001$), Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -0.397$, $p < .001$), Compensación Laboral ($r = -0.329$, $p < .001$) y Capital Social ($r = -0.384$, $p < .001$), todas las mencionadas relacionándose de manera negativa y significativa (Tabla 5).

La dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos, mostró relaciones negativas con el factor Conflicto Familia-Trabajo ($r = -0.203$, $p = .029$), Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -0.365$, $p < .001$), Compensación Laboral ($r = -0.330$, $p < .001$) y Capital Social ($r = -0.294$, $p = .001$); la dimensión Políticas Administrativas, presentó correlaciones significativas con los factores Demandas Psicológicas ($r = -0.206$, $p = .026$), Conflicto Familia-Trabajo ($r = -0.221$, $p = .017$), Control sobre el Trabajo ($r = -0.207$, $p = .025$), Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -0.508$, $p < .001$), Compensación Laboral ($r = -0.458$, $p < .001$) y Capital Social ($r = -0.393$, $p < .001$); en la siguiente dimensión correspondiente a Relaciones Sociales se correlacionaron negativamente Demandas Psicológicas ($r = -0.405$, $p < .001$), Conflicto Familia-Trabajo ($r = -0.335$, $p < .001$), Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -0.525$, $p < .001$), Compensación Laboral ($r = -0.325$, $p < .001$) y Capital Social ($r = -0.474$, $p < .001$) (Tabla 5).

En cuanto a la dimensión de Desarrollo Personal, se hallaron correlaciones con Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -0.201$, $p = .030$) y Capital Social ($r = -0.308$, $p < .001$), correlacionándose solamente con dos factores del riesgo psicosocial, como penúltima dimensión se menciona el Desempeño de Tareas, que está asociado con el Control sobre el Trabajo ($r = -0.223$, $p = .016$), Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -$

0.206, $p = .027$) y Capital Social ($r = -0.332$, $p < .001$) y finalmente se menciona la dimensión Relación con la Autoridad, en donde se evidenció correlaciones negativas consistentes con Demandas Psicológicas ($r = -0.324$, $p < .001$), Conflicto Familia-Trabajo ($r = -0.303$, $p < .001$), Apoyo social y Calidad de Liderazgo ($r = -0.454$, $p < .001$), Compensación Laboral ($r = -0.400$, $p < .001$) y Capital Social ($r = -0.481$, $p < .001$). Rescatando de los resultados obtenidos que, algunas de las dimensiones desarrolladas en la evaluación de Satisfacción Laboral si se relacionaron de manera negativa por la presencia de Riesgos psicosociales (Tabla 5).

Tabla 6

Comparación de las variables según el sexo, condición laboral y edad

Variables de caracterización	Categorías	Prueba estadística/ p-valor	Variable Satisfacción laboral SL-SPC		Riesgo psicosocial COPSOQ		Interpretación
			Media	DE	Media	DE	
Sexo	Masculino		81.7	16	117	16.4	No significativo
	Femenino		79	13.7	113.9	14.7	
		T de Student	0.959		1.052		
		valor p	0.34		0.295		
Condición laboral	Estable		81.3	15.9	113.8	15.6	No significativo
	Contratado		78.5	12.9	117.3	15.1	
		T de Student	1.02		-1.19		
		valor p	0.312		0.235		
Edad	18 - 30		71.3	13.7	116.3	10.4	No significativo
	31 - 40		81.3	14.8	113.9	16.9	
	41 - 50		77.4	14.2	117.6	17.5	
	51 - 60		82.7	15.6	113.9	14.1	
	61 - 70		79.5	12.7	114.6	14.4	
		ANOVA	1.01		0.329		
		valor p	0.405		0.858		

En la comparación realizada según el sexo, los resultados mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles de satisfacción laboral ni en el riesgo psicosocial. En el caso de la satisfacción laboral (SL-SPC), los participantes masculinos obtuvieron una media ligeramente superior ($M = 81.7$; $DE = 16$) en comparación con las mujeres ($M = 79$; $DE = 13.7$), aunque esta diferencia no resultó significativa ($p = 0.34$). De manera similar, en el riesgo psicosocial (COPSOQ), los

hombres presentaron una media de 117 (DE = 16.4) y las mujeres de 113.9 (DE = 14.7), sin diferencias estadísticamente relevantes ($p = 0.295$). En conjunto, los hallazgos indican que ambos grupos presentaron niveles comparables de satisfacción laboral y de exposición a factores de riesgo psicosocial (Tabla 6).

En cuanto la comparación de las variables de estudio según condición laboral, los resultados indican que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores estables y los contratados en los niveles de satisfacción laboral ni en el riesgo psicosocial. En relación con la satisfacción laboral (SL-SPC), los empleados con contrato estable obtuvieron una media ligeramente superior ($M = 81.3$; $DE = 15.9$) en comparación con los contratados ($M = 78.5$; $DE = 12.9$), aunque la diferencia no fue significativa ($p = 0.312$). Por otro lado, en el riesgo psicosocial (COPSOQ), los trabajadores estables presentaron una media de 113.8 ($DE = 15.6$), mientras que los contratados alcanzaron una media de 117.3 ($DE = 15.1$), diferencia que tampoco resultó estadísticamente significativa ($p = 0.235$). En conjunto, estos resultados sugieren que el tipo de vínculo laboral no influyó de manera relevante en los niveles de satisfacción laboral ni en la percepción de riesgo psicosocial (Tabla 6).

Los resultados encontrados finalmente en la comparación de la satisfacción laboral y en el riesgo psicosocial según los grupos de edad, mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas, en cuanto a la satisfacción laboral (SL-SPC), se observó que los participantes de 51 a 60 años presentan la media más alta ($M = 82.7$; $DE = 15.6$), mientras que el grupo de 18 a 30 años muestra la más baja ($M = 71.3$; $DE = 13.7$). No obstante, el análisis de varianza (ANOVA) indicó que estas diferencias no son significativas ($p = 0.405$), lo que sugiere que la satisfacción laboral se mantuvo relativamente estable entre los diferentes rangos de edad.

Por otro lado, en el riesgo psicosocial (COPSOQ), las medias oscilaron entre 113.9 y 117.6, siendo ligeramente mayor en el grupo de 41 a 50 años ($M = 117.6$; $DE = 17.5$). Sin embargo, el análisis de varianza tampoco mostró diferencias significativas entre los grupos ($p = 0.858$) (Tabla 6).

En conjunto, los hallazgos indicaron que la edad no influyó de manera significativa en los niveles de satisfacción laboral ni en la percepción del riesgo psicosocial, ya que ambos indicadores se mantuvieron relativamente similares entre los distintos grupos etarios.

Tabla 7
Matriz de correlación de las variables

		<i>Satisfacción laboral SL-SPC</i>
<i>Riesgo Psicosocial COPSOQ</i>	R de pearson	-0,573
	valor p	< .001

El análisis de correlación de Pearson encontró una relación negativa y moderada entre los factores estudiados, siendo estos el riesgo psicosocial (COPSOQ) y la satisfacción laboral (SL-SPC), con un valor de $R = -0.573$ y un nivel de significancia estadística de $p < .001$, lo que indicó que, a mayor presencia de riesgos psicosociales, el factor de satisfacción laboral disminuye, siendo esta relación significativa desde el punto de vista estadístico (Tabla 7).

Discusión

En esta sección, se presentarán los hallazgos obtenidos en el estudio presente frente a las dos variables del estudio, Satisfacción Laboral y Riesgos Psicosocial en docentes de nivel secundario de dos instituciones educativas de la ciudad de Arequipa. El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, evidenciándose en los resultados obtenidos que los Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral si presentaban una relación estadísticamente significativa, que cumple con una correlación moderada, ubicando su correlación estadísticamente significativa-negativa con un valor de Pearson de -0,573.

Ello muestra que un mayor soporte e intervención en la reducción de riesgos psicosociales como demandas psicológicas, conflicto familia-trabajo, control sobre el trabajo, entre otros., beneficiaria en el desarrollo de la satisfacción laboral en lo colaboradores académicos y sus actitudes e identificación frente a la institución, así, los resultados se relacionan con lo mencionado por Mbog et al. (2022), quienes señalaron como resultado de su estudio sobre Gestión de riesgos psicosociales en las escuelas superiores de la Universidad de Douala-Camerún, que un 23,25% de personal docente y administrativo de la Universidad de Douala, señaló la mala relación entre compañeros como parte de los riesgos psicosociales que experimentaban, indicando la falta de confianza como segundo riesgo presente con un porcentaje de 75%, incluyendo en ella el área organizacional y de liderazgo en un 23,68% , 78% mala resolución de conflictos, un 74% mala distribución laboral y demandas contradictorias en un 81%, siendo algunos de éstos los factores similares a los encontrados en éste estudio, señalando la dimensión de demandas psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, apoyo social las más relacionadas a los resultados obtenidos en el artículo citado, quienes mencionan también la importancia de reconocer y gestionar estos riesgos para mejorar

posteriormente con propuestas la salud y seguridad de las personas de la comunidad universitaria para garantizar un mejor rendimiento y acción ante la ambigüedad de roles y falta de reconocimiento de quienes laboran allí y se relacionan directamente con ese entorno.

Asimismo, Peralta (2024) en su investigación “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024”, muestra una relación con los resultados hallados con el presente estudio, pues si bien su muestra se desarrolló con trabajadores de una empresa de transportes de la ciudad de Arequipa sus resultados mostraron una correlación negativa entre las variables Satisfacción Laboral y Riesgo psicosocial, variables y correlación similares al estudio desarrollado por mi persona en la presente, mencionando dentro de esta relación a las dimensiones demandas psicológicas, conflicto familia-trabajo y apoyo social como las más relevantes, pues ellas tenían un nivel elevado que mostraban mayor afectación a la satisfacción del personal obrero estudiado, lo que nos permite reconocer que aunque la muestra es diferente los riesgos relacionados a sobrecarga laboral y escaso o nulo apoyo de la institución laboral hacia el colaborador dañan la satisfacción laboral sugiriendo la demanda emocional presente en los docentes frente a los padres de familia, director, estudiantes y demás personal educativo, al igual que lo es trabajar en una empresa con un jefe, compañeros de trabajo del rubro, entre otros agentes relacionados a la empresa de transportes estudiada, ello puede relacionarse debido a la similitud de variables estudiadas y factores socioculturales similares entre los estudios, indicando en ella a la ciudad de Arequipa.

De igual manera Echeverry & García (2025) mencionan un estudio desarrollado por Hakanen et al. (2016), en donde indica que tras realizar un estudio sobre Burnout y Engagement laboral entre docentes, sus resultados mostraron que las demandas laborales que tiene un esfuerzo sostenido a nivel físico, emocional, social y organizacional se

relacionan con las demandas y exigencias a nivel fisiológico y psicológico exigidas a los docentes, lo que genera condiciones que generan efectos negativos sobre el bienestar del docente trayendo como consecuencias sobre carga laboral, un entorno físico de trabajo deficiente y comportamientos problemáticos de parte de los estudiantes. La similitud en los resultados podría explicarse por factores socioculturales que, podrían deberse al mercado laboral competitivo al que actualmente pertenecemos y el descuido de los ambientes laborales en el sector educativo durante estos años, que como se observó en el inicio de esta investigación es importante proteger, pues atender las condiciones laborales y emocionales de los docentes y su entorno laboral contribuirá al compromiso profesional del docente y su identificación con el centro de trabajo, así como en su realización y bienestar personal.

Sobre el primer objetivo específico, el cual busca identificar los niveles de riesgo psicosocial en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa, se encontró que la mayoría de los participantes, 50.0% señalaron un nivel alto de riesgo psicosocial, lo que nos muestra posible falta de apoyo de parte de la institución educativa y las instituciones directamente relacionadas con ella hacia el docente, sugiriendo posibles situaciones en donde las relaciones sociales estén en riesgo, las políticas administrativas no sean flexibles, se presente malestar emocional e insatisfacción por parte de los docentes poniendo en riesgo su salud mental, por otro lado un 49.1% señalaron un nivel medio de riesgo psicosocial lo que presume un mejor manejo de las demandas laborales y conflictos, así como la presencia de equilibrio en los recursos ofrecidos por la institución educativa y las instituciones directamente relacionadas con ella hacia el docente, finalmente señalamos que únicamente un 0.9% reporta un nivel bajo de riesgo psicosocial, lo que mostraría un ambiente saludable, con apoyo social y demandas laborales menos rígidas y elevadas, presencia de mayores índices de oportunidades de

desarrollo personal y laboral, así como percepción de justicia y equidad de los docentes hacia la institución educativa y las instituciones directamente relacionadas, siendo mucho más específicos, los riesgos psicosociales se desarrollan con una mayor fuerza en el área conflicto Familia-trabajo con un nivel medio y demandas psicológicas de igual forma con un nivel medio.

Ello, coincide con el estudio de Orozco et al. (2024), quienes mostraron de igual forma en su evaluación de riesgos psicosociales en empleados de diversas organizaciones públicas como privadas de Ecuador altos niveles en las mismas dimensiones, siendo ellas las condiciones emocionales y el factor conflicto familia-trabajo, algo que también se señala puede traer consecuencias negativas en la salud mental de los colaboradores estudiados; Sánchez-Piernas et al. (2024) en un estudio desarrollado en docentes no universitarios de Valencia, por otro lado encontraron como riesgo alto y persistente en su estudio el factor de trabajo emocional y carga de trabajo, que, si bien no son las mismas dimensiones como en el estudio mostrado anteriormente, el factor de trabajo emocional parece ser un factor en común en los tres estudios. Estos hallazgos pueden asemejarse parcialmente debido a factores metodológicos y socioculturales, ello debido a que, en relación con el primer estudio citado, se utilizó un instrumento similar en el estudio del factor riesgo psicosocial al que se está desarrollando aquí, además del desarrollo de su estudio en instituciones públicas pues si bien ellos desarrollan en conjunto con instituciones de tipo privado, podría darnos una relación sociocultural el haber ampliado su visión a este campo así como desarrollarse en un país de Latinoamérica que podría ofrecer condiciones físicas similares a nuestro ambiente de estudio; en cuanto el segundo estudio referenciado, se alude su semejanza parcial de relación al obtenido en ésta investigación al tipo de investigación correlacional que también desarrollada y su población, pues se

desarrolla en personal docente no universitario como en nuestro estudio, mostrando el trabajo emocional como riesgo psicosocial propia de este tipo de población de estudio. Asimismo, Quispe (2023) mostró en su investigación sobre “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022” la relación negativa y significativa entre el factor de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes universitarios al igual que los resultados mostrados por nuestro estudio en docentes de nivel secundario, ello podría darse a la similitud social de ambas muestras, pues si bien se diferencia la muestra de estudio por el nivel académico en la que los docentes estudiados se desempeñan, tiene la similitud de la profesión y de su trabajo en un contexto peruano, así mismo, observando los niveles en los que presen tan un mayor índice de incidencia en cuanto factores de riesgo se encontraron de igual forma similitudes en cuanto las dimensiones conflicto familia–trabajo, las demandas psicológicas y las deficiencias en el liderazgo organizacional, algo que se presenta también en los resultados obtenidos, infiriendo así que exigencias laborales dadas a los docentes junto con limitaciones en recursos, reconocimiento laboral y su percepción laboral frente al trabajo afectan el bienestar de los mismos de manera cercana en ambos estudios, mostrando una relación metodológica y sociodemográfica por la muestra y variables de estudio. Así es que los factores Demandas psicológicas, Conflicto familia–trabajo y Apoyo social y Calidad de liderazgo resultan presentarse de forma recurrente en estudios recientes sobre las variables de estudio, dando a conocer que el agotamiento emocional, sobrecarga laboral y poco apoyo institucional son componentes que pueden afectar el bienestar laboral de la persona, a pesar de tener algunas variaciones en la muestra (Bejarano, 2022; Quispe, 2023).

Sobre el segundo objetivo específico, el cual busca Identificar los niveles de satisfacción laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa. Se encontró que, en la muestra estudiada, la mayoría reporta una

satisfacción laboral baja con un porcentaje de 60.3%, mientras que un 39.7% la percibe en un nivel medio y ningún registro en la categoría alta, interpretando estos resultados, podemos decir que en general se presenta una tendencia hacia la insatisfacción laboral, lo que podría significar en el caso del nivel medio de insatisfacción laboral que la muestra evaluada observan su ambiente laboral de forma aceptable, lo que no señala un rechazo pero si la necesidad de mejora, pues podrían presentarse también restricciones y limitantes en su desarrollo profesional lo que no permite una completa satisfacción hacia sus actividades diarias ni su entorno, en el caso del nivel bajo de satisfacción señalamos que puede estar presentándose una insatisfacción por parte de los colaboradores hacia su entorno y las acciones que desarrolla dentro de ella, pues no se están cumpliendo las expectativas que podrían tener sobre su profesión, predominan sentimientos de inconformidad y disgusto que influyen en una producción baja, ligada con sentimientos poco favorables al percibir el entorno desgastante y agotador; de manera específica se señala que la satisfacción laboral no se desarrolla con un mayor índice en ninguna dimensión en particular, pues sus promedios son muy cercanos, lo que si podemos mencionar es que en la dimensión correspondiente a Beneficios Laborales y/o remunerativos, es que se menciona un nivel medio elevado en comparación a las otras seis evaluadas que señalan de manera unánime un nivel bajo.

Alejandro et al. (2025), reportan en su estudio a los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador que los resultados obtenidos en su investigación evidenciaban que la mayoría de los sujetos de estudio no se sentía satisfecha con el aspecto relacionado al reconocimiento empresarial que forma parte fundamental en el estudio de la satisfacción laboral, teniendo como consecuencias una afectación en el rendimiento del colaborador, así como insatisfacción y desmotivación del mismo, mencionando la importancia de implementar en ese caso un sistema de reconocimiento eficaz que promueva una cultura

positiva. Por otra parte, Castillejo & Salazar (2018) encontró en su estudio sobre la satisfacción y motivación laboral en docentes de colegios nacionales de un sector de Lima-Perú, que en su mayoría la muestra estudiada señaló sobre la satisfacción laboral principalmente en su pensamiento sobre como su labor contribuye a la sociedad (generar profesionales y personas de bien).

Estos hallazgos pueden diferenciarse debido a factores socioculturales y metodológicos pues si bien la muestra se semeja en el segundo artículo citado (docentes de colegios nacionales), el objetivo y variables del estudio son muy diferentes, pues realmente no se observó un análisis real y específico en cuanto la variable Satisfacción Laboral, y en cuanto el aspecto sociocultural en éste mismo comparativo se señala que podría deberse a la diferencia en la ubicación y contexto social de la muestra y en relación al primer artículo citado señalamos que difieren al ser desarrollados en una población y muestra diferente y estar ubicada en un país diferente lo que da cabida a una contexto social no igualitario.

Estos hallazgos son concordantes con la literatura que relaciona factores psicosociales adversos con menores niveles de bienestar y satisfacción en el trabajo. En particular, la correlación negativa general encontrada en este estudio está en línea con investigaciones que reportan que el incremento de demandas, la baja percepción de apoyo y la débil compensación se vinculan con menor satisfacción de los trabajadores (ver estudios de región y de contexto educativo).

Trujillo (2023), mostró como resultado de su investigación sobre “Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral de los docentes de COFAM, bajo el régimen laboral del trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19 en el año 2021” una relación significativa entre las variables estudio (riesgo psicosocial y satisfacción laboral) con variación en la satisfacción laboral, pues en su estudio si mostraron niveles positivos en satisfacción laboral pese a la presencia de riesgos psicosociales, coincidiendo con nuestra

estudio al manejar variables similares de estudio en cuanto el tipo de muestra seleccionado y las variables de estudio, indicando así mismo la asociación significativa de estos dos en un contexto similar (docentes) junto con algunos componentes relacionados con la satisfacción laboral, como lo son el apoyo social/liderazgo, compensación y control, estos resultados pueden deberse a diversas similitudes metodológicas y organizacionales, comentando dentro de ellas a la muestra elegida, nivel de formalidad de la institución y estructura de la misma en ambas.

Sobre el tercer objetivo específico planteado, esta se relaciona con el establecimiento de la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa, sobre ello señalamos que existe una correlación negativa y significativa entre ambas variables estudio, lo que nos indica que ante una elevada presencia de riesgos psicosociales reduciría de manera significativa la satisfacción laboral y de forma contraria, ante una mayor satisfacción laboral se reducirá los niveles de riesgos psicosociales, de forma general y de manera específica la correlación negativa se presenta en los factores condiciones físicas y/o materiales (satisfacción laboral) en conjunto con las dimensiones correspondientes a demandas psicológicas, conflicto familia-trabajo, apoyo social, compensación laboral y capital social, lo que nos indica que el entorno laboral que se desarrolla en nuestra muestra es inadecuado lo que propicia el incremento de exigencias y posibles rencillas entre los colaboradores y las personas con las que se relacionan en el centro laboral así como la falta de apoyo social percibido, percepción de realización profesional y falta de compensación y retribución a las tareas y actividades realizadas, por lo que reforzar justamente éstas dimensiones sugerirían mejoras en la calidad laboral y bienestar del colaborador; la correlación negativa se presenta también en los factores

beneficios laborales y/o remunerativos con las dimensiones Conflicto familia-trabajo, apoyo social, compensación laboral y capital social.

Ello correspondería a lo mencionado por Espinoza-Guerra et al. (2020), en donde señala si existe relación los factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en su estudio en empresas de Ecuador, pues mostraron la presencia de igual manera de una correlación negativa significativa entre ellas, aunque no de manera total, pues tomaron en cuanto un tercer factor en su estudio, que si bien se consideró la no especificación como una variable de estudio y correlación, en el factor Políticas Administrativas, se mostró de igual forma una correlación significativa negativa entre las 6 dimensiones estudiadas, indicando una cifra predominante en la dimensión Apoyo social y Calidad de Liderazgo, en el factor Relaciones Sociales de igual manera hubo una correlación significativa negativa con predominancia en la dimensión Apoyo social y Calidad de Liderazgo pero obviando la dimensión control sobre el trabajo, en el factor Desarrollo Personal se observa que dicha correlación solo abarca dos dimensiones, siendo estas las dimensiones Apoyo social y Calidad de Liderazgo y Capital Social, finalizando con los factores de Desempeño de Tareas con la dimensión predominante correspondiente a Capital Social y relacionada con 3 dimensiones y el factor Relación con la Autoridad con 5 dimensiones aunque con una predominante, ella correspondiente a Capital Social, mencionado que de los factores y dimensiones estudiados, se presentó de manera general una predominancia en las dimensiones Apoyo social y Calidad de Liderazgo y la dimensión Capital Social.

Algo que contrasta con el resultado obtenido por Trinidad-López & Escobar-Galindo (2022), quienes señalan de igual forma la presencia de una relación significativa negativa entre la mayoría de los factores asociados con el riesgo psicosocial y satisfacción de la prueba, mostrando una predominancia de las dimensiones de Apoyo Social y calidad

de liderazgo (54%), doble presencia/Conflicto Familia-trabajo (46%) y las Compensaciones Laborales (42%).

Finalmente, ante la comparación del riesgo psicosocial y satisfacción laboral según sexo en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa, en la muestra evaluada, no existieron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los niveles de satisfacción laboral ni en el riesgo psicosocial. Sobre esto, menciona Aldana-López, et al. (2022) en su estudio sobre Salud mental, estrés psicosocial y satisfacción laboral, en trabajadores de una unidad de atención en salud mental pública el cual buscó evaluar el estado de salud mental, nivel de estrés psicosocial y grado de satisfacción laboral del personal de una unidad hospitalaria de salud mental pública, hallándose que el sexo masculino perteneciente al área de psiquiatría, una de las 10 áreas evaluadas, tuvo un mayor índice de riesgo y estado crítico en salud mental que el sexo femenino, indicando que si bien se halló ello, la relación y análisis por sexo en éste estudio no es estadísticamente significativo y no se extiende a otras variables que este estudio realiza.

Peretti (2021), señala en su estudio sobre la relación entre las políticas Institucionales y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una Institución privada de Salud el estudio del factor sexo y otros en el análisis relacional, pero, en el desarrollo de la investigación no se encontró información concluyente y relevante sobre una correlación estadísticamente significativa entre el sexo, la variable política institucional y la satisfacción laboral. Ambos artículos citados, tienen similitud con el estudio desarrollado, coincidiendo en la no existencia de una relación estadísticamente significativa entre el factor sexo y las variables del estudio, puede deberse a que la carga laboral o que diferencias de género o personales no tienen una gran influencia en la evaluación de dimensiones organizacionales.

En la comparación del riesgo psicosocial y satisfacción laboral según condición laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa, se encontró en la investigación desarrollada que no existe alguna diferencia significativamente estadística entre los trabajadores estables y los contratados, que fue la forma en la que se clasificó esta característica, por lo que no habría una influencia relevante entre los factores riesgo psicosocial, satisfacción laboral y condición laboral.

Coluccio et al. (2016), en su artículo sobre Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes, busca una relación entre la situación contractual del docente junto con la satisfacción laboral y otras variables relacionadas, en ella, su estudio encontró que existe una relación entre absentismo y el tipo de contratación, no encontró que exista alguna relación estadísticamente significativa entre el tipo de contrato con la variable de satisfacción laboral. Por otro lado, el estudio desarrollado por Gómez et al. (2014), nos muestra un resultado similar de no correlación de las variables con el tipo de condición laboral, si mostraron una relación negativa en las mismas variables que este estudio pretende estudiar, la falta de evidencia del estudio sobre el tipo de contrato puede deberse a que no fue un factor significativo de diferenciación en el estudio que se desarrolló.

Los resultados obtenidos se pueden señalar que son similares a los encontrados por esta investigación debido a que al igual que el estudio desarrollado por Gómez Rojas et al., no se plateó encontrar esa relación como parte principal o relevante en el estudio, así como la predominancia de otros factores en los resultados obtenidos como el trabajo activo, etc., en cuanto a la similitud con el primer artículo desarrollado, podría deberse a la similitud en la población de estudio y por la poca influencia que tiene el tipo de contrato en el estudio de las otras variables como lo son riesgos psicosociales y bienestar, sin contar al contexto laboral en el que se desarrollan las investigaciones.

Para terminar, ante la comparación del riesgo psicosocial y satisfacción laboral y la edad en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa, se menciona que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral ni en el riesgo psicosocial según los grupos de edad, sugiriendo que la satisfacción laboral y riesgo psicosocial se mantienen relativamente estables entre los diferentes rangos de edad. Sobre ello, Aldana-López, et al. (2022) en su estudio sobre Salud mental, estrés psicosocial y satisfacción laboral, en trabajadores de una unidad de atención en salud mental pública, señala el estudio el análisis del factor edad en una parte de sus resultados, en ella señala en la población estudiada, se encontró una alta posibilidad de presentar estrés psicosocial en edades menores en complementación de una condición laboral por contratación, aumentado en casi un 4% más veces que la condición laboral estable, indicando que el estudio analizo un porcentajes de 57.69% de encuestas a mujeres, siendo su edad promedio 43.03 años -11.59 años y varones de 37.34 años -11.24 años en promedio.

Hidalgo (2021), por otro lado, en su investigación sobre Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, señala como datos complementarios a su investigación, información sobre la edad de sus participantes, en donde indica una edad promedio de 28.2 años, si bien se conocen esos datos, dicha información no señala que exista una correlación entre edad y satisfacción laboral, siendo este aspecto no evaluado como tal en el estudio, al ser tomado como un dato de organización más que análisis y/o correspondencia. Esto se relaciona con nuestros resultados encontrados en la investigación, señalando no existe una relación significativamente estadística del factor edad en la presente y en los dos artículos mencionados anteriormente, mencionando que puede deberse a la población de estudio

diferencial, que no es un factor determinante directo en las variables de estudio, o la poca variabilidad de las muestras estudiadas.

Del mismo modo mencionamos que tras analizar nuestras variables de estudio y las correlaciones halladas entre éstas, los resultados sugieren que, si bien casi todas las dimensiones de Satisfacción Laboral y factores de Riesgo psicosocial se correlacionan negativamente, las principales correlaciones, consideradas en un nivel elevado de atención son las correspondientes a Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Compensación Laboral y Capital Social, teniendo una correlación recurrente y elevada con las dimensiones políticas Administrativas, Relaciones Sociales y Relación con la Autoridad. Indicando así que la satisfacción laboral involucra aspectos claros como las condiciones físicas del centro laboral beneficios ofrecidos por la misma, así como aspectos intrínsecos y personales que percibe cada trabajador con su entorno social y físico de igual manera, pues ambos son influenciados directamente entre ellas, lo que propone que el reducir estos riesgos psicosociales garantizaría parcialmente un ambiente favorable en el trabajador, promoviendo la satisfacción.

Así, podemos decir que lo hallado en nuestros resultados se relaciona de forma metodológica al hablarse de un estudio que considera las variables de estudio similares a las que desarrollamos en la presente, además de ubicarse en un contexto cultural similar al que corresponde a nuestra muestra, si bien podría haber diferencias en cuando algunos factores o características de la muestra, no dista por mucho el resultado obtenido, lo que podría señalar esas diferencias hagan que en el estudio citado se adicione una dimensión más a la hallada por mi persona en ésta investigación.

Conclusiones

Primera: Se encontró una correlación negativa significativa y moderada entre las variables satisfacción laboral y riesgo psicosocial, lo que indica que, a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial, menor es la satisfacción laboral en los docentes evaluados.

Segunda: La mayoría de los docentes de las dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa presentó niveles medios-altos de riesgo psicosocial, mientras que solo un pequeño porcentaje mostró niveles bajos de dicho riesgo.

Tercera: En cuanto a la satisfacción laboral, la muestra evaluada se caracterizó principalmente por presentar niveles bajos, seguida por un grupo reducido con niveles medios, sin registrarse casos con niveles altos de satisfacción laboral.

Cuarta: Los datos evidencian que la mayoría de las personas evaluadas manifestó una relación negativa y significativa entre ambas variables de estudio. Las dimensiones más destacadas fueron *Apoyo social y calidad de liderazgo*, *Compensación laboral* y *Capital social* (del riesgo psicosocial), junto con *Políticas administrativas*, *Relaciones sociales* y *Relación con la autoridad* (de la satisfacción laboral), las cuales presentaron las correlaciones más relevantes.

Quinta: No se halló una correlación significativa entre las dimensiones Control sobre el trabajo, Demandas psicológicas y Conflicto familia-trabajo (de la variable riesgo psicosocial) con las dimensiones Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Desarrollo personal y Desempeño de tareas (de la variable satisfacción laboral).

Sexta: No se halló una comparación significativa entre el riesgo psicosocial y satisfacción laboral según sexo, condición laboral y edad en la muestra evaluada.

Sugerencias

Primera: Al identificarse niveles bajos de satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones Políticas administrativas, Relaciones sociales y Relación con la autoridad, se sugiere replicar este estudio en futuras investigaciones profundizando en el análisis de las dimensiones halladas, ampliando nuevos factores de estudio que complementen lo hallado por la presente investigación.

Segunda: Al identificarse niveles medios-altos de riesgos psicosociales, indicando el Apoyo social y calidad de liderazgo, Compensación laboral y Capital social como las principales dimensiones, se propone a los centros educativos desarrollar diversos talleres y programas orientados a reducir la carga laboral, promover el liderazgo institucional, participación, integración y reconocimiento docente que promuevan el dialogo entre la comunidad educativa.

Tercera: Se propone que los directivos desarrollen estrategias de reconocimiento e incentivo hacia los docentes, considerando esta fue una de las dimensiones más afectadas en la satisfacción laboral, priorizando los beneficios sociales, como la flexibilidad horaria ocasional, el desarrollo de espacios de retroalimentación asertiva y trabajo colaborativo, así como de reconocimiento hacia los logros del docente.

Cuarta: Se sugiere a los directores de las dos instituciones participantes, tomar algunas medidas preventivas ante los riesgos psicosociales identificados, dentro de ellas mencionamos el desarrollo de mesas de diálogo entre los docentes, personal administrativo y directivo en espacios posibles (ejem. semana de gestión), con la finalidad de abordar temas relacionados a las normas internas del colegio, adecuación de las actividades laborales en clase, la comunicación como medio conciliador, desarrollo de la creatividad docente en actividades escolares (festividades académicas) y la proporción de recursos materiales como formas de proteger el bienestar docente.

Limitaciones

Primera: En caso de querer aplicar los resultados de forma estandarizada, el tipo de muestra que se eligió en esta investigación puede ser limitante, pues al ser de tipo no probabilística por conveniencia puede que no permita la generalización de los resultados a otros docentes de nivel secundario de educación básica de la ciudad, más responde de forma específica a la población estudiada.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar-Hernández, P., Acosta-Tzin, J., Raudales-García, E., Andino-González, P., & Sarmiento-Matute, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 25(3), 638-656. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074006/html/>
- Aldana-López, A., Zamora-González, A. D., & Núñez-González, S. (2022). Salud mental, estrés psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una unidad de atención en salud mental pública. *Salud Jalisco*, 9(2), 2022. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2022/sj222e.pdf>
- Alejandro González, R. T., & Cañizares Cedeño, E. L. (2025). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador. *Latam Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2). Obtenido de <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3617>
- Aliaga-Zamora, G., Delgado-Céspedes, V., Romero-Cueva, Y., Cholán-Valdez, O., & RondonJara, E. (2022). Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(3), 1-14. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2022/cnf223h.pdf> Medigraphic
- Ames, R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas Cuc*, 43(1), 139-152. Obtenido de <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Arana, J. (s.f.). Versión corta: Aplicación de metodología – Método CENSOPAS COPSOQ [Apuntes de clase]. Studocu. Obtenido de

- <https://www.studocu.com/pe/document/universidadnacional-de-trujillo/ingenieria-industrial/version-corta-aplicacion-demetodologia/109910776>
- Bejarano Portilla, K. N. (2022). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa ferroviaria Arequipa, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/08205fb1-d595-4d39-91f4-1e9987eee50f/content>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1), 1-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cabrera Mundaca, K. G., & Mera Cerna, Y. N. (2024). Satisfacción laboral en docentes de educación básica regular de Lambayeque (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13373/Cabrera%20Mundaca%20Katherine%20%26%20Mera%20Cerna%20Yuliana.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Carrera-Castillo, D. E., Chun-Molina, R., Tomala-Salavarría, I. A., & Riera-Pesántez, F. M. (2024). Factores psicosociales y su impacto en el desempeño docente: Un estudio sobre el estrés y la satisfacción laboral. *Polo del Conocimiento*, 9(12), 612–634. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8502/pdf>
- Castillejo Cueva, D. A., & Salazar Huacac, A. E. (2018). Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/content> repositorio.usil.edu.pe

- Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS). (2023). Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú. Ministerio de Salud. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf?v=1705078459>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2024). Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú. Obtenido de https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coluccio Piñones, Á., Muñoz Calderón, C., & Ferrer Urbina, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, 7(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2011). Ley N.ª 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N__29783.pdf Diario Oficial El Peruano+2Ministerio de Agricultura y Riego+2Ministerio de la Inclusión y la Mujer+2
- Det Norske Veritas (DNV). (2024). ISO 45003 - Seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Obtenido de <https://www.dnv.com/ar/services/iso-45003-seguridad-y-saludpsicologicas-en-el-trabajo-204058/>
- Echeverry Saldarriaga, E., & García Rodríguez, D. E. (2025). Factores de riesgos psicosociales del personal docente y administrativo: Una revisión sistemática de las principales tendencias en su abordaje. *Scienceevolution*, 4(2), 246–257. Obtenido de <https://doi.org/10.61325/ser.v4i2.198> revista.scienceevolution.com

- Espinoza-Guerra, E., Quimi, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicología UNEMI*, 4(7), 21–39. Obtenido de <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Espino-Porras, C., Luna-López, M., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E., Brito-Cerino, M., & Gómez-Jurado, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17(3), 317-327. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632020000300317&script=sci_arttext
- Farías Macías, Á. A., Macías Moreira, M. E., Zambrano Cedeño, L. A., & Gómez Bravo, N. V. (2021). El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Dominio de las Ciencias*, 7(4, Edición Especial), 586–601. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>
- Dialnet+1Dialnet+1
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49). Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gonzales Alzamora, V. (2023). Desempeño docente y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Padre Iluminato, UGEL 01, San Juan de Miraflores (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5e6a32cc-357b-430d-99d4-bbd68fa0c489/content>

- Gonzales Moronel, D. J. (2023). Manual de usuario del cuestionario CENSOPAS-COPSOQ [versión final] [Manual]. Scribd. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/680497230/manualde-usuario-del-cuestionario-censopas-copsoq-vf>
- Guerreiro, C. (2024). Factores de risco psicossociais: Estudo de caso numa empresa de serviços mineiros. [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Beja]. Repositório Científico do Instituto Politécnico de Beja. Obtenido de <https://repositorio.ipbeja.pt/server/api/core/bitstreams/5effd916-46bf-4d4c-ac19-f0a6ae2c5fb9/content>
- Hernández de la Cruz, M., & Sánchez García, L. A. (2023). Análisis de riesgos psicosociales y factores laborales: Identificación y prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1–15. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). Metodología de la investigación científica (6ª ed.). Editorial McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1.ª ed.). McGraw-Hill Education. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/85782f23-ad84-4159-879c-fefbc735ab5d/content>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), Ciudad de La Habana, Cuba. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421252021000300002&lng=es&tlng=es.

Hidalgo Egocheaga, B. A. (2021). Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2191/Hidalgo%20Egocheaga%2c%20Bruno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s.f.). Riesgos psicosociales. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2025). Notas Técnicas Preventivas N.º 603 – Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyo social (I). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Obtenido de [https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20603%20-%20Riesgo%20psicosocial%20el%20modelo%20demanda-control-apoyo%20social%20\(I\).pdf](https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20603%20-%20Riesgo%20psicosocial%20el%20modelo%20demanda-control-apoyo%20social%20(I).pdf)

Isacáz Chamorro, L. N. (2023). Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, QuitoEcuador, 2023 [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio UTN. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15362>

León Flores, A. (2022). Relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral del personal SERUMS equivalente de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, 2019-2020 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. Obtenido de

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3090b006-3fa9-4b98a2e5-e6a0a74d2f60/content>

- Lizcano, S., & Contreras, D. (2023). Factores Psicosociales, Sociodemográficos y Laborales asociados a los niveles del Síndrome de Burnout. *Gestión y Desarrollo Libre*, 8(15), 1-18. doi. Obtenido de <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.15.2023.10102>
- Lucero-Perez, M. R., Sabastizagal, I., Astete-Cornejo, J., Burgos, M. A., Villarreal-Zegarra, D., & Moncada, S. (2022). Validation of the medium and short version of CENSOPAS-COPSOQ: a psychometric study in the Peruvian population. *BMC Public Health*, 22, 910. Obtenido de <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13328-0>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, Article 103425. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425> ScienceDirect+5
- Martínez, D., & Muñoz, W. (2018). La gubernamentalidad y el dispositivo científico-político del riesgo: la teoría de los factores de riesgo psicosocial. *Cinta de moebio*(62), 170-181. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-554X2018000200170&script=sci_arttext
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergosum*, 30(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8966770>
- Mbog, S. M., Nzekou, T. M., Adiogo, D., & Bitondo, D. (2022). Management of psychosocial risks in the higher schools of the University of Douala-Cameroon. *Open Journal of Social Sciences*, 10(12), 281–289. Obtenido de <https://doi.org/10.4236/jss.2022.1012019>

- Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social Argentina. (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social Argentina. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Naik, S. K. (2024). A study of teacher effectiveness in relation to job satisfaction and occupational stress of secondary school teachers. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(2), 1–9. Obtenido de <https://www.ijfmr.com/papers/2024/2/17165.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Género, salud y seguridad en el trabajo: Hoja informativa 3. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908148.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo, 1-8. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024, 2 de septiembre). La salud mental en el

- trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024, 2 de septiembre). La salud mental en el trabajo. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. D. P., & López Velasco, J. E. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom: Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad*, 5(2). Obtenido de <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3456/621>
Revista InveCom
- Otiniano Ruiz, L., & Rodríguez Solano, A. V. (2024). Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en colaboradores del área de atención al cliente del sector retail de Trujillo [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141298/Otiniano_R_L-Rodriguez_SAV-SD.pdf
- Palma Carrillo, S. (1999). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Lima, Perú. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/386911381/Escala-de-Satisfaccion-Laboral>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. Obtenido de <https://plataformaiestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf>
- Peralta Zambrano, A. (2024). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personal obrero de una empresa de transportes, Arequipa 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional

- UCSM. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/0aecb248-66e3-4b8a-9c26-745a8ef93763>
- Peretti, A. C. (2021). Políticas institucionales y satisfacción laboral, según sexo, edad y antigüedad del personal de enfermería de una institución privada de Rosario [Tesis de grado, Universidad Nacional de Rosario]. Repositorio Hipermedial de la UNR. Obtenido de <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/580beb04-d199-43a0-9dc9-dd19a789e19e/content>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Quispe Rivera, J. (2023). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública de Lima, 2022. Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9219>
- Rhnima, A., & Grapain, J. (2014). La articulación empleo-familia: análisis del apoyo social como factor regulador. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 21(1), 9-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10429976002.pdf>
- Rios Vizcarra, A. (2024). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/item/82577875-99fb-47c4-a02a-ae12170dce07>
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., & González-Palacios, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores

- de oncología. *Aquichan*, 21(1), 1-11. Obtenido de <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Sánchez-Piernas, J., Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., & Gil-LaOrden, P. (2023). Riesgos psicosociales y sus consecuencias en el sector docente no universitario en la provincia de Valencia. *Información Psicológica*, 125–126, 31–46. Obtenido de https://doi.org/10.14635/ipsic.1949_informaciopsicologica.info
- Socorro-Pérez, C., & Leal-Guerra, M. (2023). Compromiso laboral y productividad en el campo editorial. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 5(9), 27-46. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392023000200027
- Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., & López-González, M. Á. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93-103. Obtenido de <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>
- Trinidad-López, J. M., & Escobar-Galindo, C. M. (2022). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30–37. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RHR/article/view/4361>
- Trujillo Bossio, B. (2023). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los docentes de COFAM, bajo el régimen laboral del trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 en el año 2021 (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9aa35aac-a5bd-4baa-bf0c-995983420886/content>

UNESCO. (2024, octubre 5). Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber.

Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>

UNESCO. (2025, abril 4). La escasez docente en América Latina y el Caribe: la UNESCO lanza un informe mundial y una estrategia para fortalecer la profesión. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articles/la-escasez-docente-en-america-latina-y-el-caribe-la-unesco-lanza-un-informe-mundial-y-una-estrategia>

Universidad Católica de Santa María. (2024). Código de ética para la investigación y la integridad científica (Versión 03, Resolución N.º 8752-CU-2024). Obtenido de <https://investigacion.ucsm.edu.pe/wp-content/uploads/2024/07/8752-CU-2024-CODIGO-DE-ETICA-VERSION-03.pdf>

Velasco, J., Feo, M., & Fouce, G. (2024). Estudio de riesgos psicosociales y colectivos de personas trabajadoras vulnerables. Unión General de Trabajadores Madrid. Obtenido de <https://fundacionpsf.org/wp-content/uploads/2024/06/ESTUDIO-PREV-RIESGOS-PSICOSOCIALES-Y-COLECTIVOS.pdf>

Zakaria, Z., Don, Y., & Mohd Yaakob, M. F. (2021). Teachers' well-being from the social psychological perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 641–647. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1299271.pdf>

Anexos

Anexo 01. Consentimiento Informado

Estimado(a) participante:

Soy Elianne Gabriela Quispe Pari, bachiller de la carrera de Psicología, en esta oportunidad estoy llevando a cabo una investigación que lleva como título **RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DOCENTE DE DOS COLEGIOS ESTATALES DE NIVEL SECUNDARIO DE AREQUIPA**, la cual tiene como objetivo “Determinar la relación entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral en profesores de dos instituciones educativas públicas de nivel secundario de Arequipa”, para ello es que requiero, pueda brindarme su consentimiento para participar del mismo.

Para ser partícipe de esta investigación, debe tener una contratación vigente en la institución educativa pública correspondiente a su centro de trabajo y encontrarse activo en el cargo y función correspondiente a su profesión y/u oficio (docencia). En el caso acceda a participar de este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios la primera corresponderá a la **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC** y la segunda al **Cuestionario CENSOPASCOPSOQ (versión corta)**, informándole que, de necesitar una mayor explicación y conocimiento sobre cómo desarrollar los cuestionarios psicométricos, podrá solicitar el apoyo de la investigadora para una comprensión adecuada y óptima del material que se utilizará.

Una vez mencionado lo anterior, es que yo declaro de forma voluntaria y con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido adecuadamente informado/a de la investigación que se pretende realizar, la forma en la que participaré del estudio y sobre la confidencialidad que tendrán en cuanto mis datos e información que pueda brindar a lo largo del estudio, entendiendo que la información que sea recolectada no será utilizada para otro propósito que no sea estrictamente académico.

Los cuestionarios desarrollados tendrán el registro de aplicación y las respuestas de los instrumentos codificados en números y letras, por lo que se procurará respetar el anonimato de los participantes. En caso decida participar de la investigación le pido responder con total honestidad las preguntas propuestas.

Ante alguna duda o consulta, no dude en contactarme al siguiente correo:

gabeliquispe@gmail.com

Fecha:

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

Anexo 02. Ficha Demográfica

FICHA DEMOGRÁFICA: RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DOCENTE DE DOS COLEGIOS ESTATALES DE NIVEL SECUNDARIO DE AREQUIPA.	
SEXO:	
EDAD:	
CENTRO DE TRABAJO:	
PUESTO LABORAL:	
TIEMPO DE SERVICIO:	
TIPO DE CONTRATO:	
FECHA DE APLICACIÓN:	

Anexo 03. Solicitud a la Institución Educativa 40029 Ludwing Van Beethoven

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40029 LUDWING VAN BEETHOVEN UNA INVESTIGACIÓN.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40029 LUDWING VAN BEETHOVEN

Mag. Iván Jesús Castillo Díaz

S. D.

Yo, QUISPE PARI ELIANNE GABRIELA, identificada con D.N.I. N° 72779606 y con código de matrícula N° 2017248302, egresada de la escuela profesional de PSICOLOGIA de la Universidad Católica de Santa María, domiciliada en la Asoc. Javier Heraud Mz. E – Lt.11 del distrito de Alto Selva Alegre, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo uno de los requisitos de la Universidad Católica de Santa María, en donde desarrollé mis estudios de PSICOLOGÍA, el desarrollar una tesis o trabajo de suficiencia profesional para obtener el grado de licenciado en la carrera, es que solicito se me otorgue la AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40029 LUDWING VAN BEETHOVEN UNA INVESTIGACIÓN con fines académicos, la cual tiene como objetivo determinar la relación de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal docente en la mencionada institución, situada en Avenida Francisco Mostajo 900, en el distrito de Alto Selva Alegre en la localidad de Independencia, la cual, a través de su realización busca promover un ambiente saludable y eficaz en el ambiente laboral de los docentes y la comunidad educativa general, así como brindar con el estudio la oportunidad de desarrollar sugerencias para seguir desarrollando avances en el bienestar y la calidad educativa a través de los docentes y de su persona.

Por ello me dirijo a usted con la finalidad de que considere mi petición con el compromiso de desarrollar mi labor en la institución educativa con la responsabilidad que ello supone.

POR LO EXPUESTO:

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente, espero atentamente pueda acceder a mi solicitud.

Arequipa, -- de Julio del 2025

Elianne Gabriela Quispe Pari

Anexo 04. Solicitud a la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”.

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR UNA
INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
POLITÉCNICO RAFAEL LOAYZA GUEVARA**

SEÑOR DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO RAFAEL
LOAYZA GUEVARA

Mag. Juan Pablo Ramos Condori

S. D.

Yo, QUISPE PARI ELIANNE GABRIELA, identificada con D.N.I. N° 72779606 y con código de matrícula N° 2017248302, egresada de la escuela profesional de PSICOLOGIA de la Universidad Católica de Santa María, domiciliada en la Asoc. Javier Heraud Mz. E – Lt.11 del distrito de Alto Selva Alegre, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo uno de los requisitos de la Universidad Católica de Santa María, en donde desarrollé mis estudios de PSICOLOGÍA, el desarrollar una tesis o trabajo de suficiencia profesional para obtener el grado de licenciado en la carrera, es que solicito se me otorgue la AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO RAFAEL LOAYZA GUEVARA UNA INVESTIGACIÓN con fines académicos, la cual tiene como objetivo determinar la relación de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal docente en la mencionada institución, situada en Avenida Jesús cuadra 5 s/n en el distrito de Mariano Melgar, la cual, a través de su realización busca promover un ambiente saludable y eficaz en el ambiente laboral de los docentes y la comunidad educativa general, así como brindar con el estudio la oportunidad de desarrollar sugerencias para seguir desarrollando avances en el bienestar y la calidad educativa a través de los docentes y de su persona.

Por ello me dirijo a usted con la finalidad de que considere mi petición con el compromiso de desarrollar mi labor en la institución educativa con la responsabilidad que ello supone.

POR LO EXPUESTO:

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente, espero atentamente pueda acceder a mi solicitud.

Arequipa, -- de Julio del 2025

Elianne Gabriela Quispe Pari

Anexo 05. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

ESCALA DE OPINIONES SL SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona

Edad **Genero** M F

Estado civil a. Soltero b. Viudo c. Divorciado d. Conviviente

Tiempo de servicio

Condición Laboral a. Estable b. Contratado

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

Total Acuerdo (TA) De acuerdo (DA) Indeciso (I) En desacuerdo (ED) Total desacuerdo (TD)

ITEMS	RESPUESTAS				
	TA	DA	I	ED	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mis jefes son comprensivos					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
ITEMS	RESPUESTAS				
	TA	DA	I	ED	TD
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de mi trabajo me resulta incomodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					

25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 06. Cuestionario CENSOPAS-COPSOQ (versión corta)

INSTRUMENTO PSICOESTADÍSTICO CENSOPAS-COPSOQ

EDAD:

SEXO:

INSTRUCCIONES: A continuación, se le representará una serie de preguntas acerca de su trabajo. Lea detenidamente y responda de acuerdo con su realidad, marque con una cruz (X) como corresponda:

Ítems		Nunca	Solo alguna	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?					
2	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
3	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?					
4	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule o junte el trabajo?					
5	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?					
6	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?					
7	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?					
8	¿Piensas en tus tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?					
9	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?					
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
11	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?					
12	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?					
13	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
14	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?					
15	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					
16	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
19	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?					
		Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
20	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?					
21	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
22	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
23	¿Estas preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?					

24	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)					
25	¿Estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?					
26	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?					
27	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?					
28	¿La Gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
29	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					
30	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?					
31	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					

Anexo 07. Juicio de Expertos

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN LOS EXPERTOS DEL CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ

NOMBRE	Veronika Elizabeth Alarcón Farfán	
GRADO ACADÉMICO	Maestría	Doctorado
AÑOS DE EXPERIENCIA		
DNI	29724747	

I. Breve explicación del constructo

El riesgo psicosocial se puede conceptualizar como: Aquellos componentes en el entorno laboral que pueden generar estrés, ansiedad y otros trastornos relacionados con la salud mental en los empleados.

II. Criterios de Calificación

Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3:

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3



Verónica Alarcón Farfán

CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ

Nº	ÍTEMS O PREGUNTAS	Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencia o Comentario
1	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule o junte el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	¿Piensas en tus tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
22	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
23	¿Estas preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
24	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
25	¿Estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
26	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
27	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
28	¿La Gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
29	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
30	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
31	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN LOS EXPERTOS DE LA ESCALA DE
SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC (ESCALA DE OPINIONES SL SPC)**

NOMBRE	Veronika Elizabeth Alarcón Farfán	
GRADO ACADÉMICO	Maestría	Doctorado
AÑOS DE EXPERIENCIA		
DNI	29724747	

I. Breve explicación del constructo

La satisfacción laboral se puede conceptualizar como: Nivel de bienestar y agrado que sienten los empleados respecto a su trabajo considerando varias dimensiones, entre ellas la satisfacción personal con las tareas realizadas, calidad de la supervisión, entorno físico, entre otros.

II. Criterios de Calificación

Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3:

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3


 Verónica Alarcón Farfán

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Nº	ÍTEMS O PREGUNTAS	Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencia o Comentario
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Mis jefes son comprensivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Me siento mal con lo que hago	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Me agrada trabajar con mis compañeros	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	El ambiente donde trabajo es confortable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Me disgusta mi horario	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
23	El horario de mi trabajo me resulta incomodo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
26	Mi trabajo me aburre	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
29	Mi trabajo me hace sentir realizado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Me gusta el trabajo que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
30	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
31	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
32	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
33	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
34	Me siento complacido con la actividad que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
35	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN LOS EXPERTOS DEL
CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ**

NOMBRE	JOL CHIRINOS CASTILLO	
GRADO ACADÉMICO	Maestría	Doctorado
AÑOS DE EXPERIENCIA	27 AÑOS	

I. Breve explicación del constructo

El riesgo psicosocial se puede conceptualizar como: Aquellos componentes en el entorno laboral que pueden generar estrés, ansiedad y otros trastornos relacionados con la salud mental en los empleados.

II. Criterios de Calificación

Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3:

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Jol CHIRINOS
 CASTILLO -
 10154900

Firmado digitalmente
 por Jol CHIRINOS
 CASTILLO - 10154900
 Fecha: 2025.07.14
 18:53:27 -05'00'

Firma del experto

CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ

Nº	ÍTEM O PREGUNTAS	Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencia o Comentario
1	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem fundamental para evaluar desgaste emocional, claro y pertinente.
2	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Poco relevante para riesgo psicosocial; más relacionado con desempeño. Claridad adecuada.
3	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Muy relevante para control y expresión emocional; redacción podría ser más clara (ej. "Se espera que no expreses tu opinión").
4	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule o junte el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Relevante para carga de trabajo y organización; claro y comprensible.
5	¿Influyes en la forma de realizar tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Mide autonomía, factor clave en riesgo psicosocial; claro.
6	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa impacto en vida personal, muy relevante; claro.
7	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Similar al ítem anterior, relevante para balance vida-trabajo.
8	¿Piensas en tus tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Relevante, pero más indirecto; claridad adecuada.
9	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Mide exigencia de iniciativa, importante para control y demanda.
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa significado del trabajo, relevante para bienestar.
11	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Directo y relevante para riesgo psicosocial.
12	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Más relacionado con motivación y compromiso que con riesgo psicosocial; claridad buena.
13	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Relacionado con desarrollo profesional, menos directamente con riesgo psicosocial.
14	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Muy relevante para regulación emocional y riesgo psicosocial.
15	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Clave para demanda laboral; claro.
16	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Relevante para claridad de rol y organización.
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa conflicto de rol, factor crítico.
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Fundamental para desempeño y reducción de incertidumbre.
19	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Apoyo social, factor protector importante.
20	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Sentido de pertenencia, relevante para bienestar.
21	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Apoyo supervisor, clave para salud laboral.
22	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Relevante para inseguridad laboral.
23	¿Estas preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Inseguridad laboral clave.
24	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Importante para inseguridad económica.
25	¿Estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Complementa inseguridad laboral.
26	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Reconocimiento organizacional, relevante para bienestar.
27	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Confianza organizacional, factor protector.
28	¿La Gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Justicia organizacional, relevante.
29	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Libertad de expresión, factor clave para clima laboral.
30	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Justicia distributiva, muy relevante.
31	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evaluación de supervisión, importante.

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN LOS EXPERTOS DE LA ESCALA DE
SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC (ESCALA DE OPINIONES SL SPC)**

NOMBRE	JOL CHIRINOS CASTILLO	
GRADO ACADÉMICO	Magtría	Doctorado
AÑOS DE EXPERIENCIA	27 AÑOS	

I. Breve explicación del constructo

La satisfacción laboral se puede conceptualizar como: Nivel de bienestar y agrado que sienten los empleados respecto a su trabajo considerando varias dimensiones, entre ellas la satisfacción personal con las tareas realizadas, calidad de la supervisión, entorno físico, entre otros.

II. Criterios de Calificación

Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3:

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Jol CHIRINOS
CASTILLO -
10154900

Firmado digitalmente por
Jol CHIRINOS CASTILLO -
10154900
Fecha: 2025.07.14
18:54:00 -05'00'

Firma del experto

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Nº ÍTEM O PREGUNTAS		Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencia o Comentario
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem claro y relevante para evaluar condiciones físicas del trabajo.
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Importante para satisfacción salarial; formulación directa y clara.
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa relaciones interpersonales, factor clave en satisfacción laboral.
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	0	1	3	3	0	1	3	3	0	1	3	3	Algo subjetivo; podría aclararse para mejorar comprensión.
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa significado y valor del trabajo, relevante y claro.
6	Mis jefes son comprensivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Clave para satisfacción con supervisión; claro y pertinente.
	Me siento mal con lo que hago	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem negativo que aporta balance; claro y relevante para medir insatisfacción.
8	Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa trato organizacional, factor importante.
9	Me agrada trabajar con mis compañeros	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Relación positiva con compañeros, relevante para clima laboral.
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa desarrollo personal, importante para satisfacción intrínseca.
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Clave para sentido de utilidad y satisfacción.
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa accesibilidad y apoyo del supervisor; claro y relevante.
13	El ambiente donde trabajo es confortable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Condiciones físicas, factor importante para satisfacción.
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Complementa ítem 2, positivo para satisfacción salarial.
15	La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem general que resume satisfacción; claro y relevante.
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	0	1	3	3	0	1	3	3	0	1	2	3	Evalúa relaciones interpersonales negativas; claridad buena, relevancia moderada.
17	Me disgusta mi horario	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Importante para satisfacción con condiciones laborales; claro.
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa disfrute y motivación intrínseca, muy relevante.
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem negativo para balance; claro y relevante.
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa impacto de relaciones con supervisores, relevante.
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa condiciones físicas, ítem positivo y claro.
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Satisfacción económica, factor clave.
23	El horario de mi trabajo me resulta incomodo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Complementa ítem 17, relevante para condiciones laborales.
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa clima social y apoyo, importante para satisfacción.
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa satisfacción por logros, muy relevante.
26	Mi trabajo me aburre	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem negativo que aporta balance; claro y pertinente.
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa calidad de relaciones con jefes, factor clave.
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa condiciones físicas, claro y relevante.
29	Mi trabajo me hace sentir realizado	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa realización personal, muy relevante.
30	Me gusta el trabajo que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem general de satisfacción, claro y fundamental.
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Ítem negativo para balance; claro y relevante.
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa condiciones físicas y ambientales, muy relevante.
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa reconocimiento y justicia, factor clave.
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa autoestima laboral, muy relevante.
35	Me siento complacido con la actividad que realizo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Evalúa satisfacción general, claro y pertinente.
36	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Complementa ítem 33, relevante para reconocimiento y satisfacción.

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN LOS EXPERTOS DEL
CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ**

NOMBRE	Margaret Albaisha Callata Consa	
GRADO ACADÉMICO	Maestría X	Doctorado
AÑOS DE EXPERIENCIA	7 años	

I. Breve explicación del constructo

El riesgo psicosocial se puede conceptualizar como: Aquellos componentes en el entorno laboral que pueden generar estrés, ansiedad y otros trastornos relacionados con la salud mental en los empleados.

II. Criterios de Calificación

Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3:

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3



 Firma del experto

Margaret A. Callata Consa
 MAGISTER EN ANÁLISIS Y
 VISUALIZACIÓN
 DE DATOS MASIVOS

CUESTIONARIO CENSOPAS-COPSOQ

Nº	ÍTEMS O PREGUNTAS	Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencia o Comentario
1	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones emocionalmente desgastadoras?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	¿Tu trabajo exige que calles tu opinión?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule o junte el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	¿Influye en la forma de realizar tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	¿Sientes que tu trabajo te genera tanto cansancio que perjudica tus actividades domésticas y familiares?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica tus tareas domésticas y familiares?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	¿Piensas en tus tareas domésticas y familiares cuando estás trabajando?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	¿Tu trabajo necesita que tengas iniciativa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente (en forma negativa)?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	¿Tu trabajo exige que guardes tus emociones y sentimientos?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	¿En tu trabajo sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
22	¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
23	¿Estas preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
24	¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo o pago (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
25	¿Estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
26	¿Tu trabajo es valorado por la gerencia, la dirección o la jefatura?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
27	¿Puedes confiar de la información que viene de la gerencia, la dirección o la jefatura?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
28	¿La Gerencia, la dirección o la jefatura considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
29	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
30	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
31	¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN LOS EXPERTOS DE LA ESCALA DE
SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC (ESCALA DE OPINIONES SL SPC)**

NOMBRE	Margaret Alvarita Callata Consa	
GRADO ACADÉMICO	Maestría X	Doctorado
AÑOS DE EXPERIENCIA	7 años	

I. Breve explicación del constructo

La satisfacción laboral se puede conceptualizar como: Nivel de bienestar y agrado que sienten los empleados respecto a su trabajo considerando varias dimensiones, entre ellas la satisfacción personal con las tareas realizadas, calidad de la supervisión, entorno físico, entre otros.

II. Criterios de Calificación

Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3:

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Firma del experto

Margaret A. Callata Consa
MAGÍSTER EN ANÁLISIS Y
VISUALIZACIÓN
DE DATOS MASIVOS

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Nº	ÍTEM O PREGUNTAS	Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencia o Comentario
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
2	Mi sueldo es muy bajo con relación a la labor que realizo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
6	Mis jefes son comprensivos	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
7	Me siento mal con lo que hago	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
8	Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
9	Me agrada trabajar con mis compañeros	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
13	El ambiente donde trabajo es confortable	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
15	La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
17	Me disgusta mi horario	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
23	El horario de mi trabajo me resulta incomodo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
26	Mi trabajo me aburre	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
29	Mi trabajo me hace sentir realizado	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
30	Me gusta el trabajo que realizo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
35	Me siento complacido con la actividad que realizo	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	
36	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	0	1	2	☒	0	1	2	☒	0	1	2	☒	