

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



Tesis

Factores psicosociales relacionados al desempeño laboral docente en tiempos de pandemia Covid – 19 en instituciones del nivel inicial, Distrito Andahuaylas, 2022

Asesor:

M. Sc. Yanqui Díaz Franklin

Autor:

Alarcón Ramírez Yaneth

Para optar el Grado Académico de: Maestro en Pedagogía en Educación Superior

Abancay – Apurímac - Perú

2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA.

FECHA: 13/06/2025. HORA: 8:40 AM LUGAR: AULA 210 DE LA ESCUELA DE POSGRADO, DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

DRA. ROSA MARINA, VERA TEVES	PRESIDENTA
DRA. CARMEN PALOMINO PERALTA	PRIMER MIEMBRO
DRA. RUSBITA REYNAGA CHAVEZ	SEGUNDO MIEMBRO

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 125 - 2025-UTEA-EPG-D, DE FECHA 06 DE JUNIO DEL 2025.

MODALIDAD: TESIS.

TITULO DE LA TESIS: "FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 EN INSTITUCIONES DEL NIVEL INICIAL, DISTRITO ANDAHUAYLAS, 2022"


MAESTRANDO:

APellidos y Nombres	MAESTRIA.
ALARCON RAMIREZ, YANETH	PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: **QUINCE (15)**.

SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN LOS FOLIOS N° 107- 108.

ABANCAY, 09 DE JULIO DE 2025.


.....
PRESIDENTA
DRA. ROSA MARINA, VERA TEVES


.....
PRIMER MIEMBRO
DRA. CARMEN PALOMINO PERALTA


.....
SEGUNDO MIEMBRO
DRA. RUSBITA REYNAGA CHAVEZ

REPORTE DE SIMILITUD






8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS

Datos del autor		
Apellidos y Nombres	:	Alarcón Ramírez Yaneth
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	42308700
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-8208-4476
Datos del asesor		
Apellidos y nombres	:	M. Sc. Yanqui Díaz Franklin
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	42238024
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-4226-0738
Datos de la investigación		
Escuela	:	Posgrado
Maestría	:	Pedagogía en Educación Superior
Línea de investigación	:	Gestión de la calidad del Aprendizaje
Rango de años en que se realizó la investigación	:	2021 al 2024
Fuente de financiamiento	:	Recursos propios
Porcentaje de similitud	:	8%
URL de OCDE	:	http://purl.org/pe-repo/ocde/ford# 5.03.00

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi hija Zadith Orianka, que es mi fuente de apoyo emocional y mi principal aliciente para continuar. De igual manera, ofrezco este proyecto a mis adorables padres Félix y Amelia, quienes me respaldan en cada elección que tomo.

Yaneth

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y a mi familia, que siempre me motivaron a alcanzar este nivel en mi carrera. A mi mentor, el M Sc. Franklin, por su disponibilidad, respaldo y compromiso durante la creación de mi tesis. A mis amigos, que estuvieron a mi lado en este camino

Yaneth

RESUMEN

El desarrollo de la investigación consideró como objetivo principal, determinar en qué medida los factores psicosociales se relacionan con el desempeño laboral docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022. Metodológicamente, la investigación se clasificó como correlacional y su diseño fue no experimental. Se utilizó una muestra compuesta por 167 docentes, de los cuales, mediante una fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra, se seleccionaron 117 docentes que participaron, quienes completaron los dos cuestionarios que fueron previamente evaluados por su fiabilidad estadística y por expertos en la materia. Según los resultados descriptivos estadísticos, se indica que el 57,3% de los docentes frecuentemente se ve influenciado por factores psicosociales, y el 37,6% señala que su rendimiento laboral es regular. A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una relación inversa entre estas variables, dado el valor de $r=-0,485$, lo que sugiere que a medida que aumentan los factores psicosociales en los docentes, su rendimiento tiende a disminuir.

Palabras clave: Factores psicosociales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the extent to which psychosocial factors are related to teacher performance during the COVID-19 pandemic in early childhood education institutions in the district of Andahuaylas in 2022. Methodologically, the research was classified as correlational and its design was non-experimental. A sample of 167 teachers was used, of which 117 were selected using a statistical formula to determine the sample size. These teachers completed two questionnaires that had been previously evaluated for statistical reliability by experts in the field. According to the descriptive statistical results, 57.3% of teachers are frequently influenced by psychosocial factors, and 37.6% report that their work performance is average. Based on the results obtained, it can be concluded that there is an inverse relationship between these variables, given the value of $r=-0.485$, which suggests that as psychosocial factors increase in teachers, their performance tends to decrease.

Keywords: Psychosocial factors, job performance.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
REPORTE DE SIMILITUD	iii
METADATOS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I	17
ASPECTOS GENERALES	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
<i>a. Problema General</i>	19
<i>b. Problemas Específicos</i>	19
1.3. Justificación de la investigación.....	20
<i>a. Conveniencia de la investigación</i>	20
<i>b. Valor social de la investigación</i>	20
<i>c. Implicancias prácticas de la investigación</i>	20
<i>d. Valor teórico de la investigación</i>	21
<i>e. Utilidad metodológica de la investigación</i>	21
1.4. Objetivos de la investigación.....	22
<i>a. Objetivo general</i>	22
<i>b. Objetivos específicos</i>	22
1.5. Delimitación de la investigación	22
<i>a. Espacial</i>	22

<i>b. Temporal</i>	22
1.6. <i>Limitaciones de la investigación</i>	23
1.7. <i>Viabilidad de la investigación</i>	23
CAPITULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de investigaciones	24
<i>a. Contexto nacional</i>	24
<i>b. Contexto internacional</i>	26
<i>c. Contexto local</i>	29
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Hipótesis	37
<i>a. General</i>	37
<i>b. Específicas</i>	38
2.4. Variables	38
2.5. Operacionalización de variables	38
2.6. Conceptualización de Términos Básicos	41
CAPÍTULO III	43
MARCO METODOLÓGICO	43
3.1. Alcance de la investigación	43
3.2. Diseño de estudio	44
3.3. Población y muestra Población	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica	45
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	46
CAPÍTULO IV:	47
RESULTADOS	47
4.1. Del objetivo General	47
4.2. De los objetivos específicos	52
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN	59

5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta	59
5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes	59
5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes.....	60
5.4. Proposición de las implicancias del estudio	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Factores psicosociales.....	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral.	40
Tabla 3 Resultado de fiabilidad	46
Tabla 4 Prueba de normalidad de los datos	47
Tabla 5 Correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral de docentes.....	48
Tabla 6 Correlación entre factores psicosociales y satisfacción laboral en docentes.....	49
Tabla 7 Correlación entre factores psicosociales y calidad de trabajo en docentes	50
Tabla 8 Correlación entre factores psicosociales y relaciones interpersonales entre docentes	51
Tabla 9 Resultados sobre la presión laboral en docentes	52
Tabla 10 Resultados sobre la presión social en docentes	53
Tabla 11 Resultados sobre la satisfacción laboral en docentes	54
Tabla 12 Resultados sobre la calidad de trabajo en docentes.....	55
Tabla 13 Resultados sobre las relaciones interpersonales entre docentes	56
Tabla 14 Resultados sobre los factores psicosociales que se presentan en los docentes....	57
Tabla 15 Resultados sobre el desempeño laboral en los docentes.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral de docentes	48
Figura 2 Correlación entre factores psicosociales y satisfacción laboral de docentes	49
Figura 3 Correlación entre factores psicosociales y calidad de trabajo en docentes.....	50
Figura 4 Correlación entre factores psicosociales y relaciones interpersonales entre docentes	51
Figura 5 Resultados sobre la presión laboral en docentes	52
Figura 6 Resultados sobre la presión social en docentes.....	53
Figura 7 Resultados sobre la satisfacción laboral en docentes.....	54
Figura 8 Resultados sobre la calidad de trabajo en docentes	55
Figura 9 Resultados sobre las relaciones interpersonales entre docentes.....	56
Figura 10 Resultados sobre los factores psicosociales que se presentan en los docentes ..	57
Figura 11 Resultados sobre el desempeño laboral en los docentes	58

INTRODUCCIÓN

El propósito de la investigación fue establecer una relación entre el rendimiento laboral del profesor y sus factores psicosociales durante la pandemia de COVID-19 en las escuelas de educación inicial en Andahuaylas. La inquietud sobre cómo el agotamiento emocional y psíquico de los maestros afecta su habilidad para llevar a cabo sus funciones educativas adecuadamente, un problema que la pandemia ha agravado, fue lo que dio origen a esta investigación.

La investigación se centró en el desafío del desgaste emocional o mental que enfrentan los educadores para realizar correctamente sus funciones académicas. La crisis provocada por el COVID-19 ha añadido una presión extra a los maestros, quienes se han visto obligados a ajustarse de manera rápida a técnicas de enseñanza remotas, manejar su propio nivel de ansiedad y el de los alumnos, y lidiar con la continua falta de certeza. Este contexto ha evidenciado la necesidad de entender de qué manera los elementos psicosociales afectan el rendimiento profesional de los docentes.

Para el reporte final, se seleccionó un grupo de 117 profesores del ciclo escolar 2023 y se utilizó la metodología de la encuesta, que constaba de 52 preguntas organizadas en dos secciones: 25 interrogantes referentes a la variable 1 sobre factores psicosociales de los educadores y 27 relacionadas con la variable 2 que trata del rendimiento laboral. La encuesta tenía como propósito obtener una visión completa de la realidad de los docentes, considerando elementos como el estrés, la ansiedad, el soporte social, la satisfacción en el trabajo y de qué manera estos factores influían en su rendimiento en el ámbito educativo.

Debido a la situación que se estaba atravesando, diversos elementos estaban relacionados con el tema del desgaste emocional y mental de los maestros durante la pandemia COVID-19 en las escuelas de educación inicial del distrito de Andahuaylas en

2022. Entre estos elementos se encuentran el distanciamiento social, el aumento en la carga laboral, la ausencia de herramientas tecnológicas adecuadas, y la exigencia de mantener altos estándares educativos a pesar de las dificultades.

El desarrollo de la investigación estuvo conformado por cuatro capítulos:

1. **Primer Capítulo:** Se presentó la definición del problema, la formulación del mismo como tema de investigación, además de los objetivos generales y específicos, junto con la justificación del estudio. Este capítulo definía la importancia del análisis en el contexto contemporáneo y exponía las preguntas de investigación que orientaban el estudio.
2. **Segundo Capítulo:** Se tuvo en cuenta el marco teórico que respaldaba la investigación, incluyendo los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos fundamentales. En este apartado se analizaban investigaciones anteriores sobre cómo los factores psicosociales afectan el rendimiento laboral de los profesores y se establecían las definiciones de los conceptos fundamentales empleados en el estudio.
3. **Tercer Capítulo:** Se centró en la metodología empleada en el proceso de investigación, incluyendo las hipótesis, variables, diseño, población, muestra y unidad de análisis, además de las herramientas y métodos utilizados. El método que se empleó en la investigación para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos fue explicado en este capítulo.
4. **Cuarto Capítulo:** Se muestran los resultados que se esperaban obtener durante la labor de campo. Después, se discutieron los resultados para comparar lo conseguido con el problema, las teorías y las hipótesis que respaldaban la realización del trabajo mencionado. Posteriormente, se expusieron las conclusiones e inferencias a las que se había llegado debido a los hallazgos y

que correspondían con los propósitos concretos establecidos en el estudio; esto facilitaba la formulación de recomendaciones basadas en las conclusiones. Por último, se incorporaron los anexos y la bibliografía correspondiente.

El objetivo de la investigación era mejorar la realidad psicosocial de los educadores de las instituciones educativas del nivel inicial 2022 del distrito de Andahuaylas, asumiendo el desafío de recibir observaciones, sugerencias y críticas constructivas para implementar una educación de alta calidad auténtica. No solo los profesores se verían beneficiados con esta mejora, sino que también los alumnos y la calidad de la educación en general, ya que se generaría un ambiente más saludable y eficiente para enseñar y aprender.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1.Planteamiento del problema

En el pasado, el mundo se enfrentó a la pandemia del COVID-19, cuyos inicios se remontan al 31 de diciembre de 2019, cuando se identificó por primera vez en Wuhan, China. Este virus se propagó rápidamente por todo el mundo, generando pánico y preocupación en las familias, las autoridades y toda la población. La falta de vacunas u otras medicinas disponibles para tratar o curar a las personas infectadas contribuyó a esta preocupación (Castro, 2021).

La gravedad de la situación obligó a las autoridades de diferentes países a tomar medidas radicales. Entre estas medidas se incluyeron el confinamiento, la cuarentena y el aislamiento domiciliario. Como consecuencia, las actividades de instituciones públicas y privadas, especialmente las educativas, se vieron interrumpidas. Las instituciones educativas cerraron sus puertas y se suspendió la atención presencial a los estudiantes (Ferrer, 2020). No obstante, las autoridades decidieron que las labores educativas no podían paralizarse, por lo que se optó por implementar la educación virtual a través de diversos medios, como la radio, la televisión y la web.

En el Perú, también se determinó que el sistema educativo operara de manera virtual. Estas actividades comenzaron el 6 de abril de 2020, implementando la estrategia "Aprendo en Casa" para todos los niveles educativos. Sin embargo, esta estrategia no consideró adecuadamente la realidad de los estudiantes y los docentes (Lossio, 2021). Al ponerse en práctica esta nueva forma de impartir educación, muchos docentes enfrentaron dificultades debido a su falta de experiencia en el manejo de plataformas virtuales y herramientas tecnológicas. Además, muchos no contaban con los equipos tecnológicos necesarios para

conectarse de manera eficiente con los estudiantes y llevar a cabo las sesiones de aprendizaje planificadas por el estado (Chumpen, 2024).

El desafío de la educación virtual ya estaba en marcha. Con el tiempo, los docentes se fueron adaptando al contexto y la realidad de sus estudiantes. Algunos utilizaron plataformas como Zoom, Meet, y Jitsi, mientras que aquellos que no podían acceder a estas herramientas se limitaron a trabajar a través de llamadas telefónicas y WhatsApp. Este proceso de adaptación laboral comenzó a preocupar a los docentes, impactando su estado emocional debido a la creciente presión laboral para cumplir con las numerosas normativas emitidas por el Ministerio de Educación (Chumpen, 2024).

Además, existía presión social por parte de los padres de familia, muchos de los cuales no contaban con los recursos necesarios para afrontar la situación educativa. Esto llevó a que exigieran a los docentes buscar otros medios para interactuar con sus hijos. Las causas de estrés en el entorno laboral están relacionadas con el fenómeno del estrés, el cual se define formalmente como una respuesta ante situaciones que amenazan o provocan conflictos en una persona (Feldman, 1998). De acuerdo con Slipak (1996), otros escritores definen el estrés en el trabajo como la desigualdad que se siente entre las demandas realizadas a una persona y su capacidad para satisfacer esas demandas.

En la región de Apurímac, especialmente en el distrito de Andahuaylas, este problema se intensificó. Los estudiantes de nivel inicial enfrentaron mayores dificultades debido a las limitaciones en el uso de la tecnología y la conectividad. Muchos padres de familia no tenían tiempo para acompañar a sus hijos en la realización de las actividades que el Ministerio de Educación lanzaba semanalmente.

Los docentes de nivel inicial se sentían mucho más estresados, ya que en muchos casos no podían interactuar con los niños debido a que los padres estaban trabajando y no estaban en casa. Sin embargo, la presión por parte del estado continuaba y las demandas de

los padres de familia eran aún mayores. El desempeño de los docentes no alcanzaba las expectativas debido a todas las limitaciones en términos de tecnología, conectividad y la situación de los padres y los niños, entre otros factores.

La problemática descrita generó la motivación para llevar a cabo una investigación sobre los factores psicosociales relacionados con el desempeño laboral de los docentes en tiempos de pandemia de COVID-19 en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Andahuaylas.

1.2. Formulación del problema

a. Problema General

- ¿En qué medida los factores psicosociales se relacionan con el desempeño laboral docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022?

b. Problemas Específicos

- ¿Cómo los factores psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022?
- ¿Cómo los factores psicosociales se relacionan con la calidad del trabajo docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022?
- ¿Cómo los factores psicosociales se asocian con las relaciones interpersonales del trabajo de los docentes en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022?

1.3. Justificación de la investigación

a. Conveniencia de la investigación.

El estudio llevado a cabo resulta sumamente útil, puesto que facilitó el análisis de la conexión entre los factores psicosociales y el rendimiento laboral de los docentes que desempeñaron sus funciones durante la pandemia de Covid-19 en el nivel inicial del distrito de Andahuaylas. En un contexto de crisis sanitaria, los docentes enfrentaron desafíos sin precedentes en su labor, adaptándose a nuevas formas de enseñanza remota, lo que alteró significativamente su bienestar psicológico y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva. Este análisis facilitó la identificación y comprensión de los elementos psicosociales que afectaron su rendimiento en el trabajo, lo que ofrece un fundamento firme para tratar y optimizar las condiciones laborales y emocionales de los educadores en contextos semejantes.

b. Valor social de la investigación

El valor social de esta investigación es considerable, ya que ha proporcionado información crucial sobre las condiciones de trabajo de los docentes durante la pandemia, un tema de gran relevancia en el contexto social y educativo actual. Al brindar una visión clara sobre cómo los factores psicosociales afectan el desempeño de los docentes, esta investigación ha sensibilizado a la comunidad educativa, especialmente a los padres de familia, sobre la importancia de la colaboración entre todos los actores involucrados en el proceso educativo. Este entendimiento fomenta un sentido de responsabilidad compartida y resalta que el éxito de la formación de los niños depende tanto de la labor del docente como del apoyo que reciban en el hogar, promoviendo un entorno más colaborativo y empático.

c. Implicancias prácticas de la investigación

Las consecuencias prácticas de esta investigación son numerosas. Los resultados

obtenidos ofrecen una base para que las autoridades educativas y quienes gestionan las escuelas tomen decisiones informadas sobre la mejora de las condiciones laborales de los docentes y la reducción de los efectos negativos de los factores psicosociales. Asimismo, los hallazgos pueden servir para diseñar políticas y estrategias que fortalezcan la salud mental de los educadores, promoviendo su bienestar y, por ende, mejorando su desempeño en la enseñanza. Las instituciones educativas pueden aplicar las recomendaciones derivadas del estudio para optimizar la formación de los docentes y promover su desarrollo profesional en un entorno de apoyo mutuo.

d. Valor teórico de la investigación

El valor teórico de la investigación es relevante porque ofrece nuevos saberes sobre cómo se relacionan los factores psicosociales con el desempeño laboral de los profesores en el contexto de la educación a distancia. A través de la revisión de teorías y conceptos clave sobre las variables de estudio, se enriqueció la comprensión del impacto de factores como el estrés, la motivación, y la ansiedad en la práctica educativa. Las teorías y definiciones obtenidas a partir de textos especializados y artículos científicos contribuyen a una base conceptual sólida que puede ser utilizada por otros investigadores y educadores para profundizar en el estudio del desempeño docente en condiciones excepcionales.

e. Utilidad metodológica de la investigación

Metodológicamente, esta investigación ha sido útil tanto en el desarrollo de nuevas líneas de estudio como en la creación de herramientas de investigación adaptadas a contextos de crisis. Los instrumentos para recolectar datos utilizados fueron validados rigurosamente, lo que asegura la calidad y fiabilidad de los resultados. Además, las estrategias de investigación empleadas, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos, proporcionan una perspectiva holística sobre los factores psicosociales que

influyen en el desempeño de los docentes. Este enfoque metodológico no solo sirve como antecedente para futuras investigaciones en el mismo ámbito, sino que también proporciona un marco aplicable a estudios similares en contextos educativos diversos, mejorando la metodología en investigaciones de impacto social y educativo.

1.4.Objetivos de la investigación

a.Objetivo general

- Determinar en qué medida los factores psicosociales se relacionan con el desempeño laboral docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.

b.Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.
- Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y la calidad del trabajo docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.
- Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y las relaciones interpersonales del trabajo de los docentes en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.

1.5.Delimitación de la investigación

a.Espacial

El estudio previsto se realizó en las instituciones educativas de educación inicial del distrito de Andahuaylas, en la ciudad de Andahuaylas y en la región de Apurímac.

b.Temporal

El estudio se realizó durante los meses de agosto, setiembre y octubre del 2023, siempre teniendo en cuenta la planificación temporal del presente proyecto.

1.6.Limitaciones de la investigación

El desarrollo de la investigación tuvo como única limitante el recojo de información, debido a la poca predisposición de algunos docentes que no tuvieron actitud para responder al cuestionario.

1.7.Viabilidad de la investigación

La ejecución de la investigación se consideró viable debido a que se contó con los recursos económicos correspondientes para solventar los gastos previstos, además se contó con la colaboración de la comunidad educativa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigaciones

a. Contexto nacional

Pérez (2019) realizó la investigación “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto”. El propósito de la investigación es establecer si hay una conexión entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en los profesores de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, en el año 2019. Para ello, se empleó un diseño de investigación que fue descriptivo, transversal y correlacional. Para obtener los datos se utilizó una muestra de 49 cuestionarios de instructores. El principal hallazgo muestra una relación directa entre los factores psicosociales y el estrés laboral, con un coeficiente de correlación de 0,653 que indica una relación moderada. Se puede deducir, a partir de esta información, que el aumento del estrés en el trabajo está vinculado de manera positiva con el incremento del riesgo psicosocial; no obstante, también existe una relación negativa entre la disminución del riesgo psicosocial y el crecimiento del estrés laboral.

Sánchez (2020), llevaron a cabo la investigación “Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla”. El propósito de la investigación fue establecer la relación entre el desempeño laboral y las condiciones psicosociales de los docentes. Desde el punto de vista metodológico, el estudio empleó un diseño no experimental de tipo transeccional, utilizando una muestra de 367 instructores y recopilando información a través de un cuestionario que contenía preguntas rigurosamente verificadas. Con un valor de correlación de 0,611, una

asociación sustancial, el estudio llegó a la conclusión de que la correlación era moderada.

Díaz y Fernández (2019) realizaron un estudio sobre: “Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana”, El objetivo era encontrar los factores estresantes relacionados con el síndrome de burnout (estrés laboral). El estudio utilizó un enfoque descriptivo-correlacional y fue de naturaleza cuantitativa. El Inventario de Burnout de Maslach fue el método empleado para obtener información de 114 enfermeras que trabajan en UCI-Essalud de la muestra. Los análisis estadísticos muestran que los factores psicosociales tienen cierta relación con el trabajo realizado bajo alta presión y demanda; el coeficiente de correlación, encontrado en 0,657 en la escala Rho de Spearman, sugiere una conexión moderada.

Quispe (2019) realizó la investigación: “Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. El propósito principal de la investigación era determinar los peligros psicológicos que impactan el rendimiento laboral del personal de hospitales. La metodología empleada fue un estudio cuantitativo no experimental y transversal. Se tomó como muestra a 68 trabajadores de la salud. Se empleó el ISTAS 21 (CoPsoQ) como herramienta. De acuerdo con los resultados estadísticos, concluyó que las variables tienen un impacto negativo en el rendimiento laboral de los trabajadores. Además, los apegos de los empleados son a menudo de naturaleza psicológica, su inseguridad es evidente, y el apoyo social disponible es escaso. Hemos podido rechazar la hipótesis nula hipótesis, ya que el valor del nivel de incidencia oscila entre $r=0,643$ y un valor p de $0,000 < 0,05$.

Carrasco (2019) realizó la investigación: “Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana”. El objetivo del estudio era identificar

los factores de riesgo de la carrera de enfermería que afectan a las enfermeras. Metodológicamente, se considera una investigación cuantitativa con diseño transversal no experimental. Veinticinco enfermeras constituyeron la muestra, y el cuestionario fue el instrumento utilizado para recoger datos que fueron debidamente verificados y sometidos a la opinión de expertos. El hallazgo más pertinente de la investigación es que, además del valor p de $0,000 < 0,05$, más del 50% de los enfermeros evaluados presentan un riesgo medio como resultado de su exposición al ruido fuerte generado en el área de urgencias. El valor r de 0,467 también indica una asociación sustancial.

b. Contexto internacional

Chávez (2019), llevó a cabo un estudio sobre: “Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito”. El propósito de su investigación fue determinar la relación entre el estrés laboral y los elementos psicosociales en los profesores de una institución educativa del Distrito Metropolitano de Quito. La investigación es de tipo cuantitativa no experimental, transversal y correlacional. La población analizada fue de 92 docentes, igual a la muestra del estudio; por ende, es censal. Para recopilar información, se utilizó un cuestionario con preguntas. La conclusión confirma que los factores de riesgo psicosocial se asocian con el estrés laboral de forma significativa. Se encontró un coeficiente de correlación moderada, 0,546.

Vargas (2019) realizó la investigación: “La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín V”. El objetivo del estudio fue establecer el nivel de relación entre los factores psicosocial de los docentes y su salud mental, con el desempeño académico de las instituciones educativas en Medellín. El diseño fue analítico, observacional, con una población de 11578 docentes y directivos

educativos, y se utilizó una muestra de 842 profesores y directores. Al analizar los datos estadísticos se determina que más del 50% de los profesores y directores se encuentran bajo la influencia de factores de riesgo psicosocial. Además, se ha determinado que existe una correlación moderada entre las variables de estudio.

Medina (2020) realizó la investigación: “Factores de riesgos psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional”. El propósito fue examinar los aspectos psicológicos y sociales que influyen en el rendimiento de los maestros que trabajan con alumnos con diversas capacidades en el Taller Bolivariano de Educación Laboral Carabobo. En la metodología el estudio fue considerado como cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. La cantidad de personas involucradas en el estudio fue de 23 maestros, y se utilizó un cuestionario para recolectar la información. Tras analizar los datos recopilados, se llegó a la conclusión de que los aspectos psicosociales a los que están expuestos están relacionados con la calidad del desempeño de los maestros, con un valor de $r=0,562$. También se menciona que un esfuerzo considerable o simplemente un trabajo más detallado en relación con las dificultades de aprendizaje son factores clave en este proceso. Además, se observan las obligaciones familiares, las tareas del hogar y los problemas sociales y políticos que afectan a los maestros para poder cumplir con sus deberes.

Budez y Bula (2019) desarrollaron un estudio sobre: “Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal superior la Hacienda del distrito de barranquilla”. El propósito fue identificar los elementos psicológicos y sociales dentro del trabajo y cómo están conectados con el estrés en maestros de secundaria de la Escuela Normal la Hacienda en Barranquilla. La investigación corresponde a un descriptivo correlacional

de corte transversal con enfoque cuantitativo, se trabajó con una población de 90 docentes y una muestra de 35 docentes. Como instrumento usaron el cuestionario de preguntas. Concluyen que se ha determinado una correlación significativa entre estrés y los factores de riesgo intra laboral su valor cuantitativo en el nivel de Rho de Spearman fue de 0,435 y pertenece al nivel moderado.

Uribe y Martínez (2019) realizó abordaron: “Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga”. El propósito principal fue analizar los elementos de riesgo psicosocial que se ven en el centro de salud según la perspectiva de los empleados. La investigación estuvo considerado dentro del diseño descriptivo de corte traseccional. La investigación incluyó a 62 trabajadores del área de la salud, a quienes se les aplicó el cuestionario sobre riesgos psicosociales (Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana de Cali, 2010). Los hallazgos mostraron que el riesgo psicosocial era muy elevado en el 76. 06% de los encuestados, lo que se intensifica especialmente en las exigencias laborales.

Alvites (2019), realizó una investigación sobre el estrés de los maestros con factores psicosociales que afectan a los educadores en América Latina, América del Norte y Europa. La meta principal es evaluar los niveles de estrés en los docentes y las razones psicosociales que los acompañan en estas regiones educativas. Además, la investigación tiene un diseño no experimental, de tipo correlacional y transversal, utilizando un enfoque cuantitativo. Tomando como base una muestra de 81 maestros de diferentes naciones relacionadas con la educación básica y superior, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, intencionado. En la recopilación de datos, se utilizaron la "Escala Docente" y el "Cuestionario de los Factores Psicosociales en el Trabajo Académico". Entre las conclusiones más relevantes, se descubrió una correlación positiva entre el estrés docente y los factores psicosociales presentes en los maestros,

hallándose una relación con la depresión y la ansiedad; lo que incide en comportamientos de falta de asistencia del personal a sus tareas.

c. Contexto local

No se encontraron estudios similares al que se desarrolló, en nuestra región

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores psicosociales

Son las condiciones del entorno social y profesional que afectan al bienestar mental, emocional y físico de los profesores, así como a su rendimiento profesional y satisfacción laboral, se conocen como variables psicosociales, por mencionar se tiene a la presión laboral, la presión social. Estos elementos incluyen aspectos que tienen una relación directa con su trabajo, así como con el entorno social y personal en el que se desenvuelven (Cortez, 2023).

De acuerdo con Moreno (2012), una de las primeras referencias acerca de los "Factores Psicosociales" se presenta en 1984 en una de las publicaciones presentadas por la "Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“...los factores psicosociales se insisten en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad, además que representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que abarcan muchos aspectos...” (pp. 7)

Según la OIT (mencionada en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011), se habla de "situaciones" que los individuos pueden experimentar en su contexto de trabajo, social y organizativo, las cuales son resultado de la gestión, y de factores que pueden ser de dentro o fuera (como el ambiente, las características personales o aspectos de la organización) que impactan su bienestar y, por lo tanto, tienen efecto en la salud del trabajador.

Como se mencionó en Hodgson y Soto (2013), La Organización Internacional

del Trabajo describe como "factor psicosocial" las diversas maneras en que las personas interactúan dentro de una organización, mirando el contenido, la gestión de tareas y las condiciones del entorno que se relacionan con las necesidades y expectativas del trabajador. Estos factores pueden impactar al personal de forma positiva o negativa, y cuando tienen un efecto negativo, se les llama "estresores", ya que generan varios cambios a nivel emocional, social y físico. Además, se identificaron los aspectos psicosociales en el ámbito educativo, subrayando la importancia del rendimiento académico y el cumplimiento de las tareas como elementos clave, junto con las distintas condiciones laborales, la presión en el trabajo, las exigencias y las relaciones sociales.

Moreno (2012) también indica que es fundamental diferenciar entre los aspectos psicosociales y los peligros psicosociales; puesto que el primer concepto se relaciona con una explicación que examina la estructura de la entidad, asociando las condiciones laborales y la cultura organizacional en un contexto de trabajo, así como los estilos de liderazgo o el ambiente laboral; estos pueden influir de manera favorable o desfavorable. En cambio, el segundo término se refiere a aquellas organizaciones que generan condiciones adversas, produciendo efectos perjudiciales sobre el bienestar general de los empleados.

Cuando estos elementos psicosociales están presentes de forma grave y prolongada, pueden provocar problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y síndrome de desgaste profesional, que pueden repercutir en el propio bienestar de los profesores, de igual manera en el grado de educación que ofrecen los maestros en una escuela (Carrera et al., 2024).

Los factores psicosociales en docentes del nivel inicial generan consecuencias significativas en su salud y desempeño profesional. Se nota un gran peligro de experimentar cansancio emocional, desconexión personal y una sensación de no lograr

nada, lo que hace más probable que se presente el síndrome de burnout. La sobrecarga laboral, la presión por cumplir metas curriculares y la falta de recursos afectan directamente la estabilidad emocional de los educadores, manifestándose en estrés, ansiedad y depresión. Además, la percepción de inseguridad y la falta de apoyo institucional deterioran la satisfacción laboral y la motivación para enseñar (Cerpa et al., 2025).

Estas condiciones repercuten negativamente en la calidad educativa, al disminuir la atención y la capacidad de concentración de los docentes, lo que puede traducirse en un menor rendimiento académico de los estudiantes. El deterioro de la salud mental y el aumento del ausentismo laboral son otras de las consecuencias frecuentes en este nivel educativo. Finalmente, si no se abordan estos factores, pueden perpetuarse ciclos de insatisfacción y desgaste profesional, afectando la retención de docentes y el bienestar de la comunidad educativa (Moreno, 2019).

Según la guía denominada Psicología (2015), sobre los factores psicosociales que intervienen en el campo laboral, considera lo siguiente:

Son los recursos y el ambiente que afectan nuestro trabajo. Estos están conectados con: la manera en que se estructura el trabajo, las actividades que realizamos y cómo llevamos a cabo esas actividades. Los elementos psicosociales pueden influir de manera significativa: en el progreso y la calidad del trabajo y en la salud de quien trabaja. (p. 65). En esta misma guía se toma en cuenta que existen muchos factores psicosociales como el mismo entorno laboral, dentro de este contexto se consideran 2 grandes grupos:

Factores psicosociales del lugar de trabajo; Se refiere a las condiciones presentes en el entorno laboral. Ejemplos de esto son la luz, el ruido y la temperatura.

Factores psicosociales de la persona; Son las cualidades de cada empleado, tales

como la habilidad para tomar decisiones, la adaptación a cambios, la educación y el conocimiento, la experiencia, las metas, los principios o atributos, y el estado físico.

De la cita que se presenta se puede entender que los factores psicosociales son aspectos importantes que forman parte de la estructura de la organización. Algunos ejemplos son la cultura de la empresa, el ambiente laboral, el tipo de liderazgo y el diseño del trabajo, los cuales pueden influir de manera positiva o negativa.

2.2.2. Presión laboral

Atalaya (2014), sobre la presión laboral que se dan en muchas organizaciones considera lo siguiente:

“Es aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual. El trabajo por presión produce estrés si la persona no está preparada o no sabe manejar bien el estrés” (p.12).

El mismo autor confirma que las maneras de presionar a los trabajadores para que cumplan con sus responsabilidades, se presentan de diversas maneras. Por ejemplo, organizar bien el tiempo, capacidad de distinguir entre lo que tiene prioridad y lo que es necesario hacer de inmediato.

Atalaya (2014) también menciona que el estrés en el trabajo, “es la sensación de tensión y presión que ocurre en situaciones difíciles y que la persona siente que puede superar sus habilidades o recursos. También se muestra de diferentes formas y tiene varias repercusiones que impactan a la persona” (p. 32).

2.2.3. Presión Social

La presión social se cumple en todos los contextos, pero de distintas formas, al respecto Sichel (2009), manifiesta lo siguiente:

“La presión social es un fenómeno que se da en todos los grupos sociales, donde los dominantes aíslan al diferente. Este comportamiento es posible porque los modelos

establecidos de cada cultura son tomados como las leyes que establecen los parámetros de comportamiento, belleza, educación y salud; por tanto, se tiene que excluir a aquél que no se rige por dichas reglas en el contexto” (p.45).

2.2.4. Desempeño laboral

Es cualquier actividad que lleva a cabo una persona, como respuesta a lo que se le ha asignado como obligación y que se evaluará según su realización. La idea de desempeño proviene del término en inglés *performance* o *performed*. Si bien puede traducirse como rendimiento, es fundamental entender que su significado original se relaciona directamente con el cumplimiento de metas o actividades asignadas. Se refiere a la forma en que un individuo o un objeto opera, evaluado por su eficacia. Podría afirmarse que cada organización o sistema de negocios debería establecer su propia forma de medir el desempeño.

Chiavenato (2017), sobre el desempeño laboral precisa que está considerado como: “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la estrategia individual para lograr metas, habilidades y conocimientos”. (p45)

Por otro lado, se debe precisar que sobre desempeño laboral existen muchas definiciones, por ejemplo, Pedraza et al. (2010), precisa que:

El rendimiento laboral es un factor esencial para el funcionamiento de cualquier organización, así que debe ser objeto de un especial cuidado en el proceso de gestión de recursos humanos. La valoración de tal desempeño debe generar ventajas para la organización y los individuos, ya que contribuye a que los empleados estén satisfechos con el fin de asegurar que se cumplan las metas institucionales (p56)..

El rendimiento en el trabajo, según Robbins y Judge (2013), se describe como un conjunto de procesos que examina la calidad de los empleados y cómo su actuación

contribuye al logro de las metas de la organización, tomando en cuenta variables y sucesos laborales que actúan como motivadores para una respuesta emocional adecuada.

Así mismo Chávez et al. (2014) considera su punto de vista respecto al desempeño laboral en la forma siguiente:

El desempeño laboral es un componente esencial para la supervivencia y la competitividad. Por lo tanto, se refiere a las actividades que lleva a cabo el empleado, mostrando interés por cumplir con sus tareas en circunstancias laborales relevantes como lo son los retos, las oportunidades, la seguridad, los logros y la motivación (p.23).

El mismo autor manifiesta que para un buen desempeño laboral existen factores determinantes que permiten desempeñarse adecuadamente en los trabajadores, Por ejemplo, se tienen en cuenta la formación, el sueldo, la felicidad del trabajador, la colaboración en grupo, la confianza en uno mismo y el avance profesional.

Chiavenato (2007) sobre “el desempeño laboral precisa que las dimensiones más relevantes son la satisfacción laboral, calidad de trabajo, relaciones interpersonales, cumplimiento de metas, promoción, entre otros (p56).

Para el estudio que se viene realizando y de acuerdo a las características del contexto y de las variables, como dimensiones se consideró a la satisfacción laboral, calidad de trabajo y relaciones interpersonales.

2.2.5. Satisfacción laboral

Según Weinrt (1985), la satisfacción en el trabajo se fundamenta esencialmente en las emociones que se experimentan hacia este y en los efectos que puede producir. Con frecuencia, se confunden los términos "actitud" y "satisfacción en el trabajo". Peiró (1987) aclara que "actitud" hace referencia a la inclinación de actuar de cierta manera en relación

con elementos específicos del trabajo o de la empresa, mientras que la "satisfacción laboral" es el resultado de diferentes actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y sus componentes relacionados. Así, se puede ver como una "actitud general" que deriva de diversas actitudes más específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Pérez (2011) sobre la satisfacción laboral precisa lo siguiente: “es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”. (p.13)

Hannoun (2011) define la satisfacción laboral como: "La satisfacción en el trabajo es la consecuencia de varias actitudes del empleado hacia su trabajo, sus elementos relacionados y la vida en general. (p. 14)

El mismo autor señala que se ha investigado la satisfacción laboral en relación con diversas variables, en un esfuerzo por establecer conexiones entre esas variables y la satisfacción laboral. Asimismo, diversos estudios han encontrado relaciones positivas y relevantes entre la satisfacción en el trabajo y los siguientes aspectos: salud física y mental, actitudes optimistas en la vida laboral y personal, así como un buen estado de ánimo general.

Finalmente, Muñoz (1990), define que la satisfacción laboral está considerada como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (p.34).

2.2.6. Calidad de trabajo

La calidad de trabajo, está vinculado con la calidad de vida laboral, sobre el tema Mensén (2017), precisa lo siguiente:

La calidad de vida se muestra claramente cuando se integra en la vida diaria, en la personalidad, y en las costumbres, incluso en las relacionadas con el trabajo. En este último aspecto, encontramos la calidad de vida en el ámbito laboral, la cual se logra cuando hay un ambiente de trabajo que es realmente bueno. (p56)

Por otro lado, se precisa que un ambiente laboral siempre debe estar compuesto por dos aspectos: El ambiente físico y el ambiente humano.

Entorno físico: alude a que sea placentero; que los individuos se sientan seguros en el trabajo; experimenten motivación y satisfacción por realizarlo, generando así un compromiso con la adquisición de productos eficaces. Asimismo, necesita de maquinaria y equipo en buenas condiciones, así como de recursos materiales que faciliten la ejecución de sus tareas, además de zonas para descansar y recrearse.

Entorno humano: Se refiere a las relaciones humanas, ya sean ascendentes, descendentes o laterales; implica que se valoren en los individuos, en primer lugar, la comunicación, el entendimiento, el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo, elementos que favorecen la creación de auténticos equipos de trabajo.

Existen elementos que son determinantes para que se tenga una calidad dentro del desempeño laboral y cada uno de ellos aportan en el cumplimiento satisfactorio de las responsabilidades.

Bernardo (2009), indica que:

Todos los elementos que conforman el ambiente de trabajo influyen en el bienestar en el empleo. Así, está relacionado con las características de las condiciones laborales y con el aspecto personal, que se refiere al grupo de vivencias y percepciones laborales que, tanto a nivel individual como grupal, crean realidades distintas en el mismo entorno de la organización (p. 65).

Bernardo (2009), mencionó que “en la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos” (p.23).

Finalmente, sobre la calidad que se debe percibir a nivel de una realidad laboral, Peiró y Prieto (2015) precisan lo siguiente:

La situación en el trabajo está llena de dudas, falta de seguridad y desigualdades, ya que las circunstancias laborales actuales no satisfacen las necesidades básicas de los empleados, tales como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y futuro (p. 32).

2.2.7. Relaciones interpersonales

En todas las organizaciones, es importante mantener las relaciones interpersonales entre los trabajadores, muchos de ellos se muestran en problemas cuando quieren interactuar con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, se debe indicar que una relación interpersonal depende mucho de la actitud de la persona y de su motivación a nivel de la organización donde presta servicios.

Martínez (2015) , sobre las relaciones interpersonales, indica:

Se trata de los vínculos que se establecen entre al menos dos individuos y son fundamentales para la vida en comunidad y en distintos contextos. Esto indica que es fundamental seguir mejorando las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera de la entidad. La falta de amabilidad y la mala conducta, a pesar de parecer insignificantes, impactarán negativamente nuestro desarrollo y avance, ya sea personal o profesional (p. 76).

2.3. Hipótesis

a. General

- Los factores psicosociales se relacionan significativamente con el desempeño

laboral docente en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.

b.Específicas

- Los factores psicosociales tienen relación positiva fuerte con la satisfacción laboral de los docentes en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.
- Los factores psicosociales tienen relación positiva fuerte con la calidad del trabajo de los docentes en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.
- Los factores psicosociales tienen relación positiva fuerte con las relaciones interpersonales del trabajo de los docentes en tiempos de pandemia Covid-19 en instituciones del nivel inicial, distrito Andahuaylas, 2022.

2.4. Variables

a. Variable de estudio 1: Factores psicosociales.

b. Variable de estudio 2: Desempeño laboral

2.5. Operacionalización de variables

Variable de estudio 1: Factores psicosociales.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
variable 1: Factores psicosociales	Está considerado como las condiciones de trabajo que se encuentran alrededor del servidor, se vinculan a la organización, a las actividades a la forma de realizar el trabajo, al nivel de cumplimiento, algunos son propios de la sociedad y otros son propios del trabajo. (Moreno, 2011, p.34)	Se organizará los datos a partir de la aplicación del cuestionario por variables. La sistematización se realizará por dimensiones y variables, su presentación se hará con estadísticos descriptivos e inferenciales.	Presión laboral	<ul style="list-style-type: none"> •Planificación curricular •Elaboración de materiales complementarios •Informes de resultados. •Convocatorias a reuniones •Cumplimiento de plazos establecidos •Trabajos extracurriculares •Sobre carga laboral •Cumplimiento de actividades •Sobrecarga de responsabilidades •Cambios en el clima escolar •Cambios en la política escolar •Cambios en el comportamiento de los profesores 	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Presión social	<ul style="list-style-type: none"> •Incremento en el número de faltas disciplinarias •Disminución en el rendimiento académico 	

Nota. Construcción propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2:*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 2: Desempeño laboral.	Chiavenato (2017) sobre el desempeño laboral precisa que está considerado como: “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la estrategia individual para lograr metas, habilidades y conocimientos”. (p45)	Se organizará los datos a partir de la aplicación del cuestionario por variables. La sistematización se realizará por dimensiones y variables, su presentación se hará con estadísticos descriptivos e inferenciales.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de compromiso • Rotación de personal • Productividad • Evaluación de desempeño • Desarrollo profesional • Ambiente laboral • Sueldos y beneficios 	Muy buena (5) Buena (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Cumplimiento de metas • Responsabilidad en el trabajo • Formación continua • Participación activa • Capacidad de adaptación • Incorporación a las tecnologías 	Muy buena (5) Buena (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Resolución de conflictos • Trabajo colaborativo • Tolerancia a las diferencias de opinión • Capacidad para poner en práctica la empatía. • Apoyo emocional • Interacción social 	Muy buena (5) Buena (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)

Nota. Construcción propia

2.6. Conceptualización de Términos Básicos

1. **Factor psicosocial:** Se refiere a los aspectos emocionales, sociales y culturales que influyen en el comportamiento y el bienestar de las personas en el entorno laboral (Apaza, 2020).
2. **Desempeño laboral:** Hace referencia a la capacidad y habilidad de un trabajador para realizar las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva (Fauta, 2023).
3. **Satisfacción laboral:** Se refiere al grado de felicidad o contentamiento que experimenta un trabajador en su trabajo (Fauta, 2023).
4. **Objetivo:** Es el resultado específico que se desea lograr en un periodo determinado (Murillo, 2021).
5. **Meta:** Es un objetivo a largo plazo que se propone alcanzar mediante la consecución de objetivos más pequeños (Murillo, 2021).
6. **Formación continua:** Se refiere a la capacitación y actualización constante de los conocimientos y habilidades de un trabajador para mejorar su desempeño y adaptación a los cambios (Aguirre et al., 2021).
7. **Capacidad de adaptación:** Es la habilidad de una persona para ajustarse y sobrellevar situaciones y cambios en el entorno laboral y en su entorno social (Aguirre et al., 2021).
8. **Comunicación asertiva:** Es la capacidad de expresar opiniones, ideas y sentimientos de manera clara y directa, sin ofender ni agredir a los demás (Bernal, 2022).
9. **Resolución de conflictos:** Se refiere a la habilidad de encontrar soluciones a problemas o desacuerdos que surgen en el entorno laboral y en el entorno social (Bernal, 2022).
10. **Trabajo en equipo:** Es la colaboración y coordinación de esfuerzos entre varias

personas para alcanzar un objetivo común (Ayoví , 2019).

11. Trabajo colaborativo: Se refiere a la cooperación y participación activa de varias personas en un proyecto o tarea, en la que se comparten ideas, conocimientos y habilidades (Ayoví , 2019).

12. Estrés: Es una reacción física y emocional que vive un individuo frente a circunstancias que considera amenazantes o desafiantes en el ambiente de trabajo (Cassaretto, 2003).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Alcance de la investigación

El tipo de investigación es básico, el objetivo es "mejorar el conocimiento actual sobre el tema". Salinas, mencionado en Arias (2020, p. 43), señala que la investigación fundamental es aquella que “no soluciona problemas ni ayuda a resolverlos, funcionando como base teórica para otros tipos de investigación” (p. 43). Por este motivo, mediante las bases teóricas y los antecedentes, se busca aumentar el conocimiento sobre los factores psicosociales relacionados con el desempeño laboral de los maestros en las instituciones de educación inicial del distrito de Andahuaylas.

El nivel de investigación es correlacional, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el diseño correlacional se describe como "el estudio de la conexión o nivel de relación que hay entre dos o más ideas, categorías o variables en un entorno particular" (p. 148), con la finalidad de examinar dos o más ideas que pueden estar relacionadas de manera positiva o negativa. Adicionalmente, la investigación correlacional proporciona un valor explicativo, que se fundamenta en señales iniciales o descripciones generales de cada variable.

El enfoque de investigación es de tipo cuantitativo, que se describe como un “grupo de procesos diseñados de forma ordenada” con la finalidad de validar hipótesis que surgen de un problema o fenómeno que se quiere analizar, los cuales siguen un orden necesario para medir las medidas o la aparición de diferentes “fenómenos y verificar hipótesis” (p. 6).

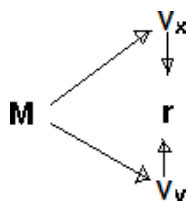
Pimienta y De la Orden (2017) indican que la metodología cuantitativa se fundamenta en la “evaluación e interpretación de cifras, datos, indicadores y estadísticas”,

teniendo como objetivo principal la comprensión de la realidad problemática a través de herramientas objetivas y cuantificables. También, la forma de investigar que se utilizará será No-Experimental, centrándose en el estudio y la detección de posibles razones y resultados del fenómeno.

3.2.Diseño de estudio

Por otro lado, para la investigación se consideró el diseño no experimental. Al respecto, Kerlinger (2018) define la investigación no experimental como un tipo de estudio en el que las variables no se manipulan de forma directa, ya que ocurren de forma natural y no se modifican deliberadamente.

El esquema correspondiente a la presente investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

r = Grado de correlación

V_x , V_y = Variables

V_x = Corresponde al conjunto de datos con respecto a los factores psicosociales del docente.

V_y = Conjunto de datos perteneciente al desempeño laboral del docente.

3.3.Población y muestra Población

Población

Se consideraron a 167 maestros para el análisis. Una población es el grupo total de todos los casos que cumplen con un conjunto de características (Sampieri, 2020).

Muestra

La muestra calculada a través de la fórmula para poblaciones finitas fue de 117 docentes, el procedimiento de cálculo fue el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N-1)e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) \times 167}{(166)(0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = \frac{160,38}{0,415 + 0,96}$$

$$n = \frac{160,38}{1,375}$$

$$n = 117$$

Elección de la muestra: Se empleó el método de selección aleatoria simple para el muestreo, que fue probabilístico. Según Sampieri (2010), en el proceso cuantitativo, la muestra es un subconjunto de la población del que se recopilan datos y debe ser representativa de ella.

3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Respecto a la encuesta, Avila et al (2019) sostiene que este documento busca recoger de manera ágil información a través de preguntas basadas en los indicadores de las dimensiones de investigación.

De igual forma para el recojo de información, se tuvo en cuenta el cuestionario.

Avila et al (2019), manifiesta que el cuestionario es el instrumento que facilita el recojo de información en muestras grandes.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La implementación del cuestionario fue previamente validada por 3 especialistas en metodología de la investigación y en el tema objeto de estudio. Asimismo, se llevó a cabo una prueba piloto para evaluar la confiabilidad del cuestionario mediante el uso del estadístico Alpha de Cronbach. Consulta el anexo (Evaluación de expertos y Alfa de Cronbach).

Tabla 3

Resultado de fiabilidad

Variables	Confiabilidad
Factores psicosociales	0,926
Desempeño laboral	0,840

Nota. Base de datos

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1. Del objetivo General

Tabla 4

Prueba de normalidad de los datos

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Presión laboral	,277	117	,000
Presión social	,252	117	,000
Factores psicosociales	,346	117	,000
Satisfacción laboral	,210	117	,000
Calidad de trabajo	,209	117	,000
Relaciones interpersonales	,212	117	,000
Desempeño laboral	,188	117	,000

Nota. Base de datos

Por las características que se demuestran en la cantidad de datos obtenidos en la investigación, se efectuó la prueba de normalidad de datos con el objetivo de elegir el estadístico que facilite la medición de la correlación y determinar la prueba de hipótesis adecuada. En la tabla 1 se puede ver que el valor de significancia para las variables y dimensiones es $0,000 < 0,05$, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, no son paramétricos, entonces esto confirma que la evaluación de la correlación se efectúa con el Tau b de Kendall.

Prueba de hipótesis según objetivo general

Tabla 5

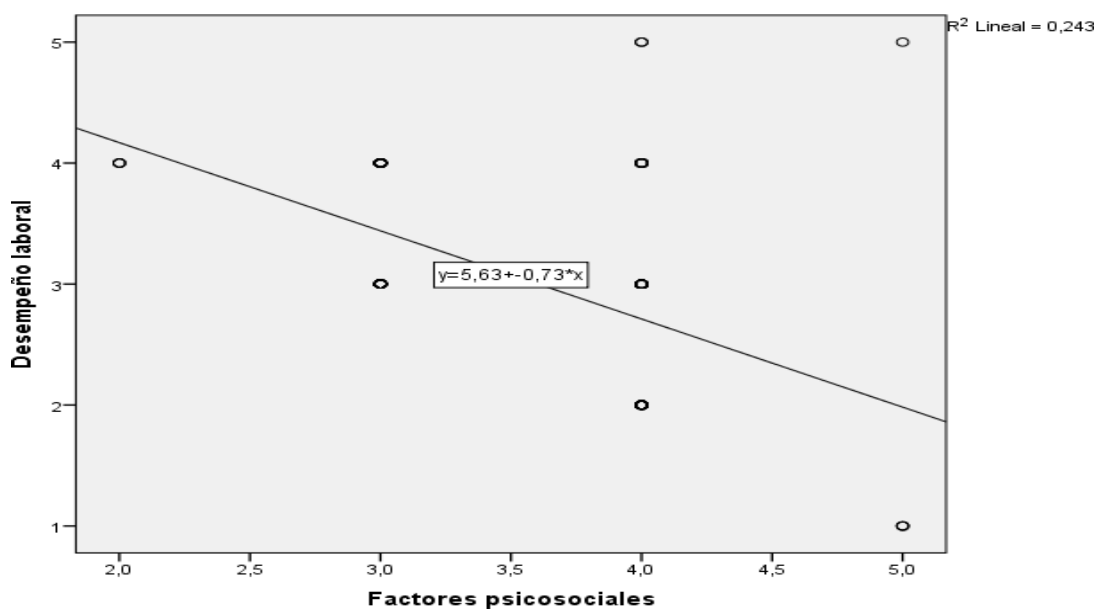
Correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral de docentes

			Factores psicosociales	Desempeño laboral
tau_b de Kendall	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,485
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117

Nota. Según base de datos

Figura 1

Correlación entre factores psicosociales y desempeño laboral de docentes



Nota. Según base de datos

La tabla 5 revela que el nivel de significación es 0,000, por debajo del valor de 0,05. Esto ratifica que existe una correlación moderada entre los factores psicosociales y la productividad laboral de los maestros. El valor r calculado es de -0,485, lo que indica una relación negativa. En otras palabras, a medida que hay más factores psicosociales en el entorno laboral de los maestros, su desempeño suele ser menor.

Prueba de hipótesis según objetivos específicos

Prueba de hipótesis según objetivo específico 1

Tabla 6

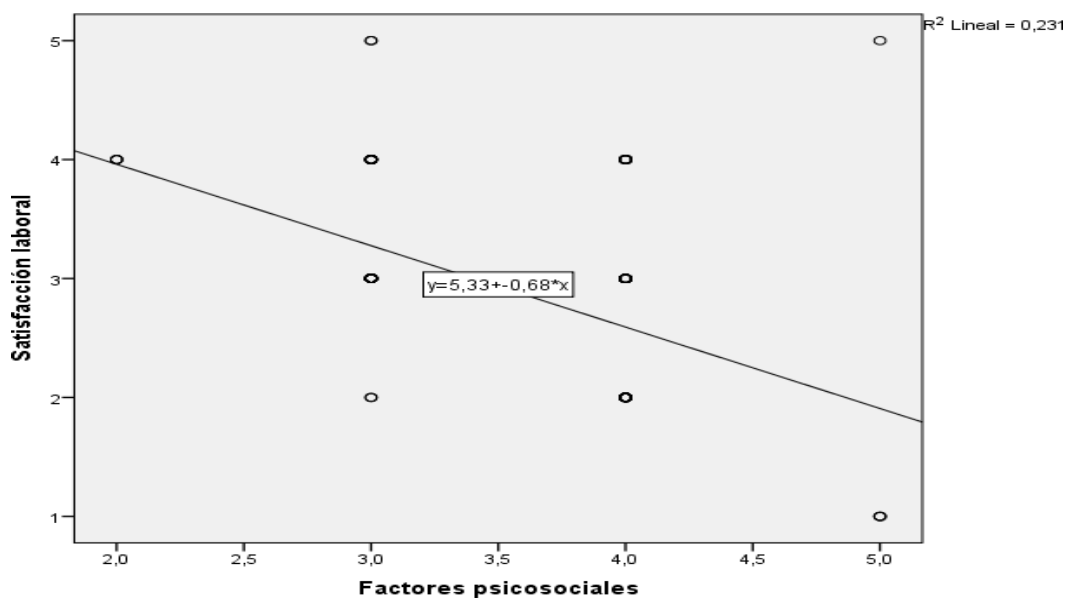
Correlación entre factores psicosociales y satisfacción laboral en docentes

			Factores psicosociales	Satisfacción laboral
tau_b de Kendall	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,473
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117

Nota. Según base de datos

Figura 2

Correlación entre factores psicosociales y satisfacción laboral de docentes



Nota. Según base de datos

La tabla 6 muestra que el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, lo cual confirma que existe una correlación moderada entre los factores psicosociales y la satisfacción en el trabajo de los profesores. Asimismo, el valor r que se obtuvo es de $-0,473$, lo que señala que se trata de una relación inversa moderada; en otras palabras, a medida que aumenta la presencia de factores psicosociales en el trabajo docente, disminuye la

satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis según objetivo específico 2

Tabla 7

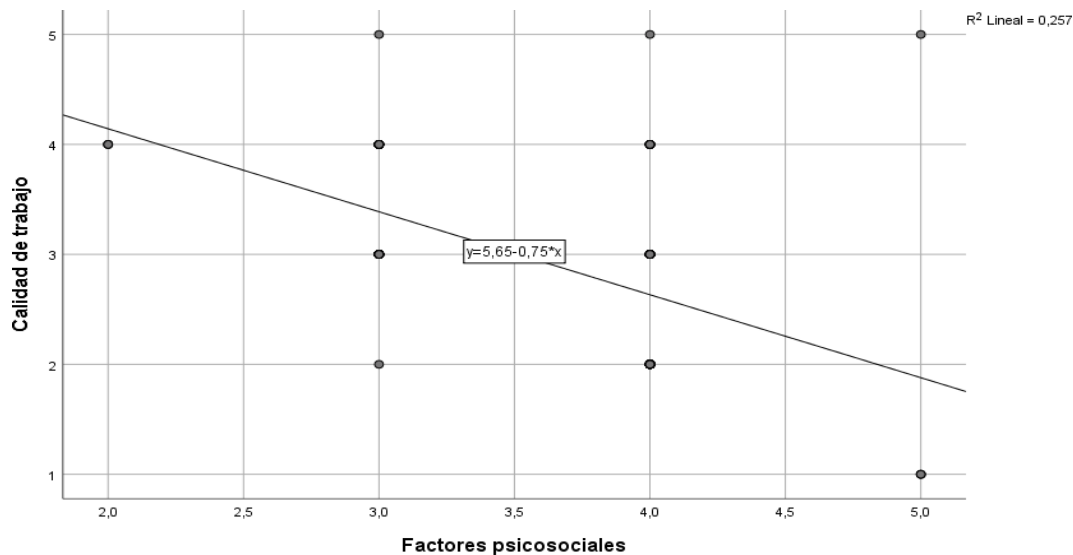
Correlación entre factores psicosociales y calidad de trabajo en docentes

			Factores psicosociales	Calidad de trabajo
tau_b de Kendall	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,500
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117

Nota. Según base de datos

Figura 3

Correlación entre factores psicosociales y calidad de trabajo en docentes



Nota. Según base de datos

La tabla 7 evidencia que el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, lo cual confirma que existe una correlación moderada entre la calidad del trabajo de los docentes y los factores psicosociales. El valor r que se obtiene es $-0,500$, lo que señala una relación inversa moderada: a más factores psicosociales presentes en el trabajo

docente, menor calidad tiene este.

Prueba de hipótesis según objetivo específico 3

Tabla 8

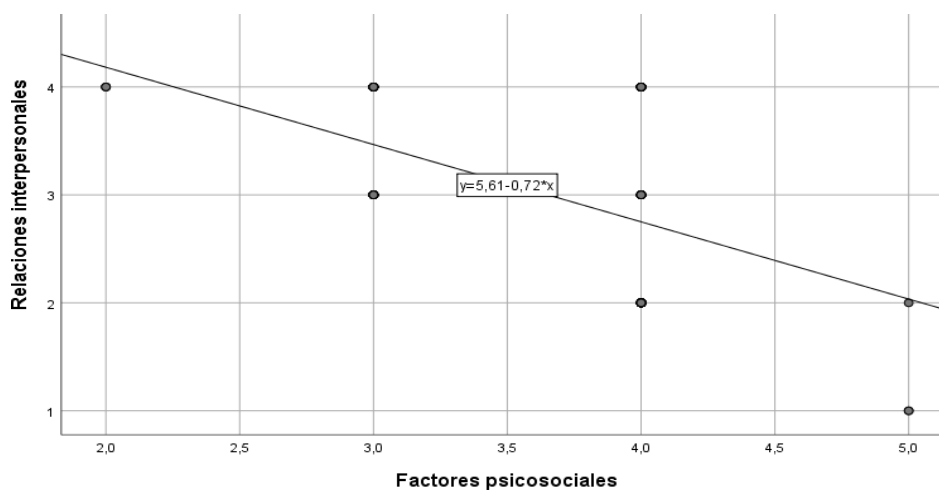
Correlación entre factores psicosociales y relaciones interpersonales entre docentes

			Factores psicosociales	Relaciones interpersonales
tau_b de Kendall	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,447
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117

Nota. Según base de datos

Figura 4

Correlación entre factores psicosociales y relaciones interpersonales entre docentes



Nota. Según base de datos

La tabla 8 señala que el valor de significancia es $0,000 < 0,05$, lo cual confirma que existe una correlación moderada entre las relaciones interpersonales y los factores psicosociales en los profesores. Asimismo, el valor de r obtenido es $-0,447$, lo que sugiere que se trata de una relación inversa moderada; en otras palabras, a medida que hay más

factores psicosociales en el trabajo docente, disminuye la relación interpersonal entre docentes.

4.2. De los objetivos específicos

Tabla 9

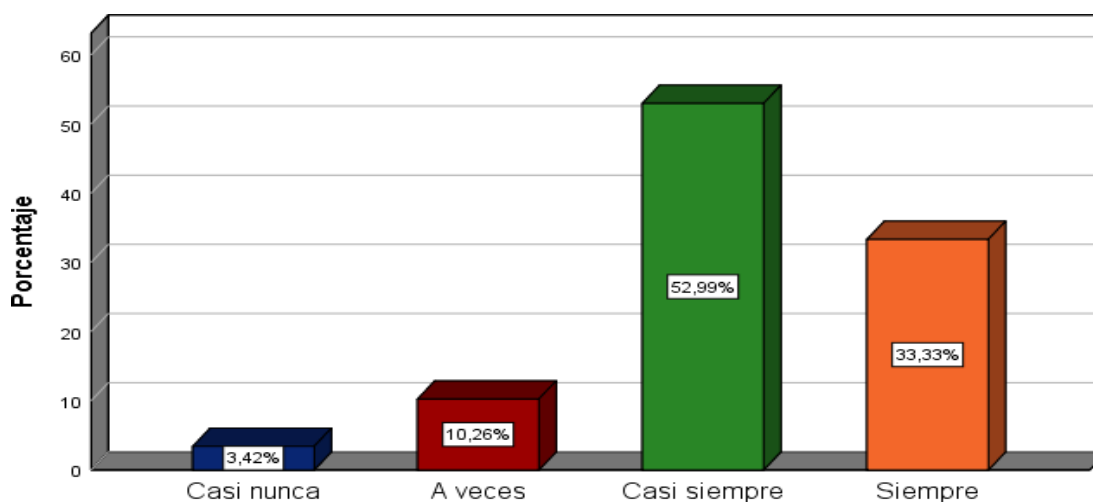
Resultados sobre la presión laboral en docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	3,4	3,4	3,4
	A veces	12	10,3	10,3	13,7
	Casi siempre	62	53,0	53,0	66,7
	Siempre	39	33,3	33,3	100,0
Total		117	100,0	100,0	

Nota. Según base de datos

Figura 5

Resultados sobre la presión laboral en docentes

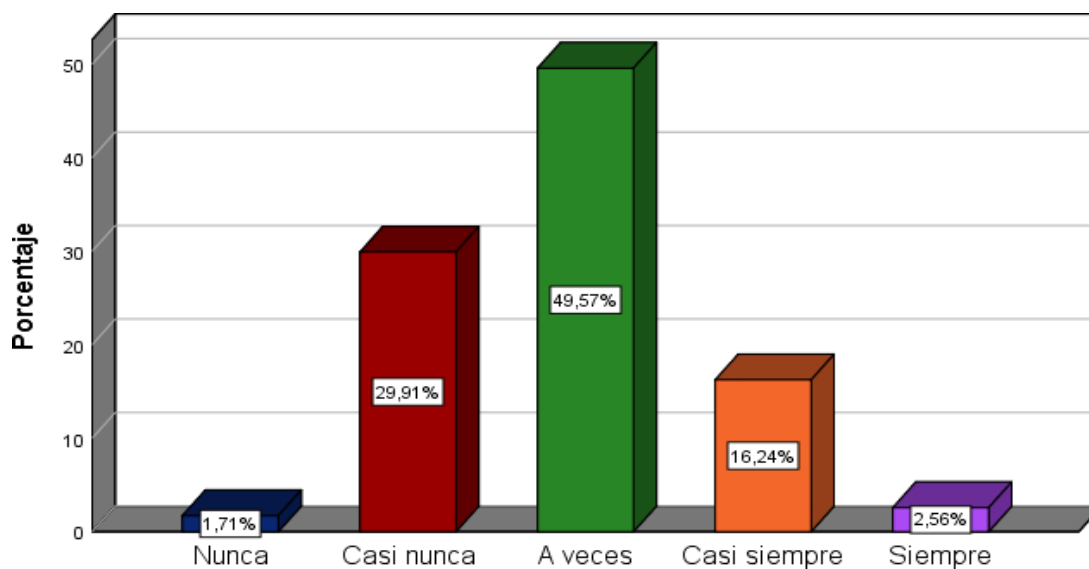


Nota. Según base de datos

Los resultados que se evidencia en la tabla 9 demuestran que el 53% de docentes casi siempre sufre de presión laboral, el 33,3% a veces, el 10,3% a veces y solamente un 3,4% nunca sufre de presión laboral en sus actividades como docente.

Tabla 10*Resultados sobre la presión social en docentes*

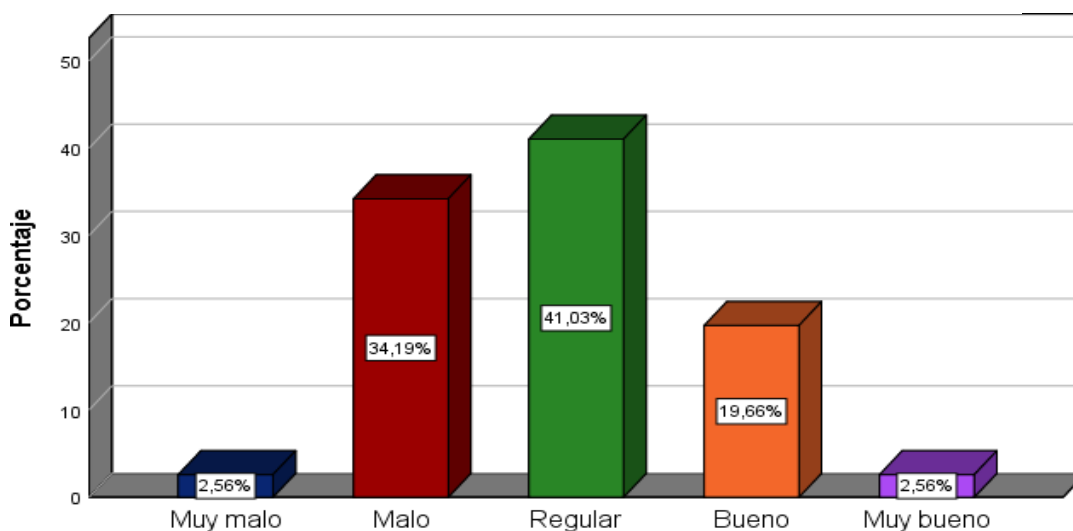
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,7	1,7
	Casi nunca	35	29,9	31,6
	A veces	58	49,6	81,2
	Casi siempre	19	16,2	97,4
	Siempre	3	2,6	100,0
	Total	117	100,0	100,0

Nota. Según base de datos**Figura 6***Resultados sobre la presión social en docentes**Nota.* Según base de datos

En la tabla 10 se evidencia que los docentes en un 49,6% a veces sufren de presión social, un 29,9% indica que casi nunca, un 16,2% casi siempre, un 2,6% siempre y sólo un 1,7%, manifiesta que nunca ha sufrido presión social en el cumplimiento de sus labores con los estudiantes.

Tabla 11*Resultados sobre la satisfacción laboral en docentes*

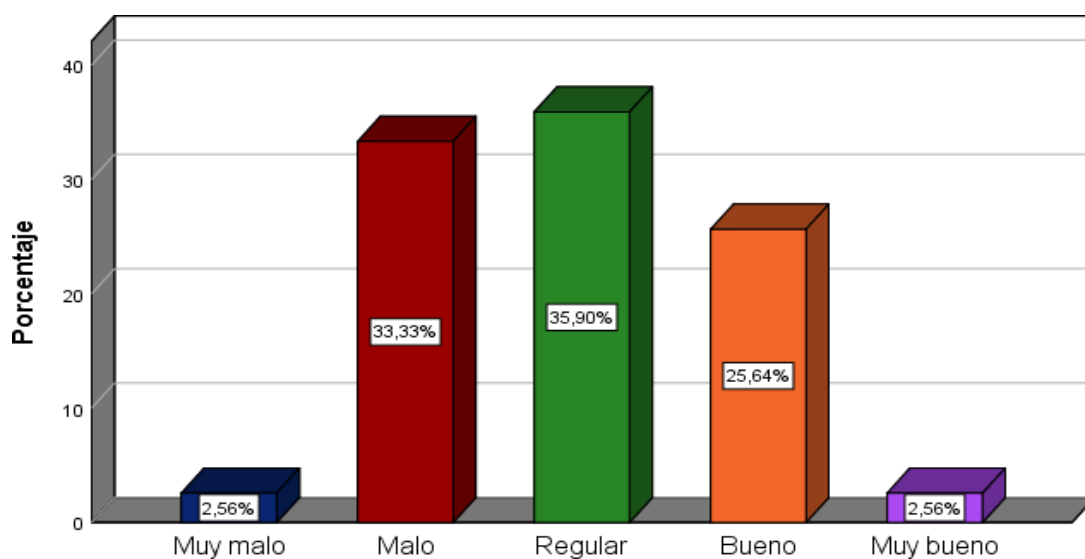
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	3	2,6	2,6	2,6
Malo	40	34,2	34,2	36,8
Válido Regular	48	41,0	41,0	77,8
Bueno	23	19,7	19,7	97,4
Muy bueno	3	2,6	2,6	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Nota. Según base de datos**Figura 7***Resultados sobre la satisfacción laboral en docentes**Nota.* Según base de datos

En la tabla 11 se demuestra que el 41% de docentes regularmente se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, el 34,2% indican que la satisfacción es mala, el 19,7% precisa que es buena, y el 2,6% manifiesta que es muy buena o muy mala la satisfacción que los docentes demuestran en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Tabla 12*Resultados sobre la calidad de trabajo en docentes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	2,6	2,6
	Malo	39	33,3	35,9
	Regular	42	35,9	71,8
	Bueno	30	25,6	97,4
	Muy bueno	3	2,6	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Nota. Según base de datos**Figura 8***Resultados sobre la calidad de trabajo en docentes**Nota.* Según base de datos

La tabla 12 evidencia resultados sobre la calidad de trabajo que realizan los docentes frente a sus estudiantes. El 35,9% indica que es regular, el 33,3% precisa que es mala. El 25,6% califica como bueno y el 2,6% precisa que es muy buena o muy mala la calidad de trabajo que realizan con los estudiantes.

Tabla 13

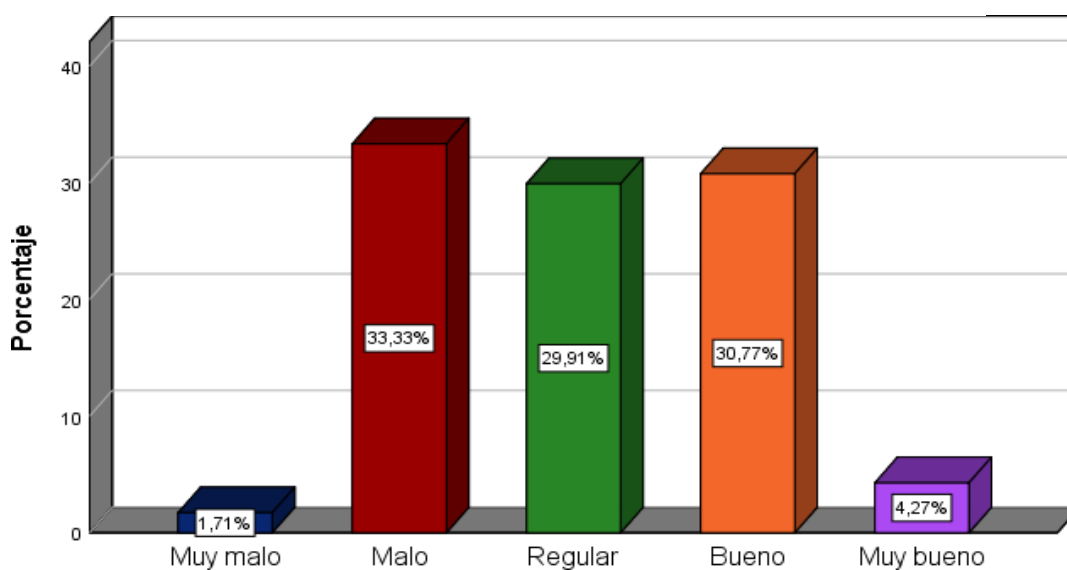
Resultados sobre las relaciones interpersonales entre docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	2	1,7	1,7	1,7
Malo	39	33,3	33,3	35,0
Regular	35	29,9	29,9	65,0
Bueno	36	30,8	30,8	95,7
Muy bueno	5	4,3	4,3	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Nota. Según base de datos

Figura 9

Resultados sobre las relaciones interpersonales entre docentes



Nota. Según base de datos

En la tabla 13. Se aprecian los resultados de las relaciones interpersonales que crean los maestros. El 33,3% dice que es mala, el 30,8% la considera buena, el 29,9% la califica de regular y el 4,3% manifiesta que es muy buena. Por último, solo un 1,7% sostiene que es muy mala.

Tabla 14

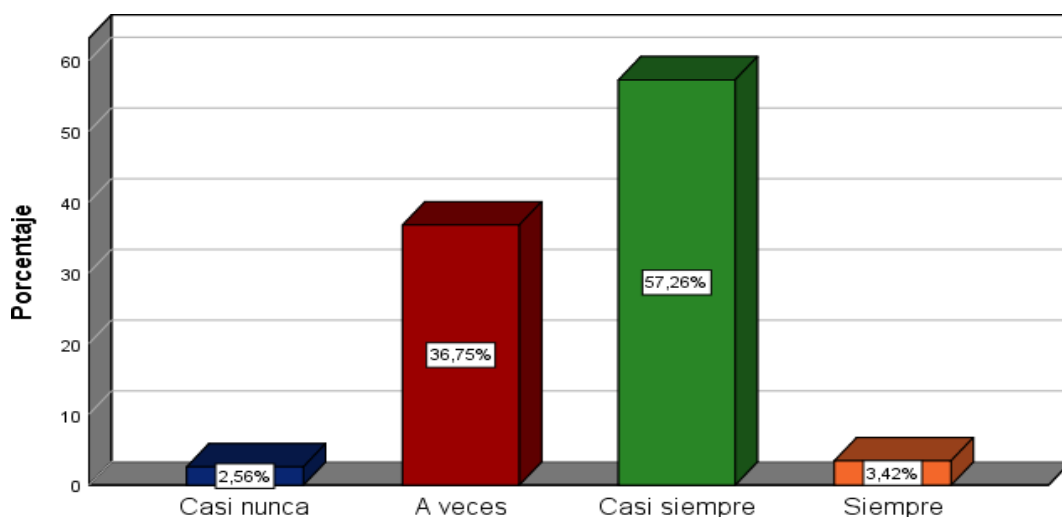
Resultados sobre los factores psicosociales que se presentan en los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	2,6	2,6	2,6
A veces	43	36,8	36,8	39,3
Válido Casi siempre	67	57,3	57,3	96,6
Siempre	4	3,4	3,4	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Nota. Según base de datos

Figura 10

Resultados sobre los factores psicosociales que se presentan en los docentes



Nota. Según base de datos

En la tabla número 14. Se presenta la sistematización de los puntos de vista de los maestros respecto a las dimensiones de la variable factores psicosociales. El 57,3% de los profesores dice que casi siempre se ven afectados por factores psicosociales; el 36,8% dice que a veces; el 3,4%, que siempre; y el 2,6%, que casi nunca.

Tabla 15

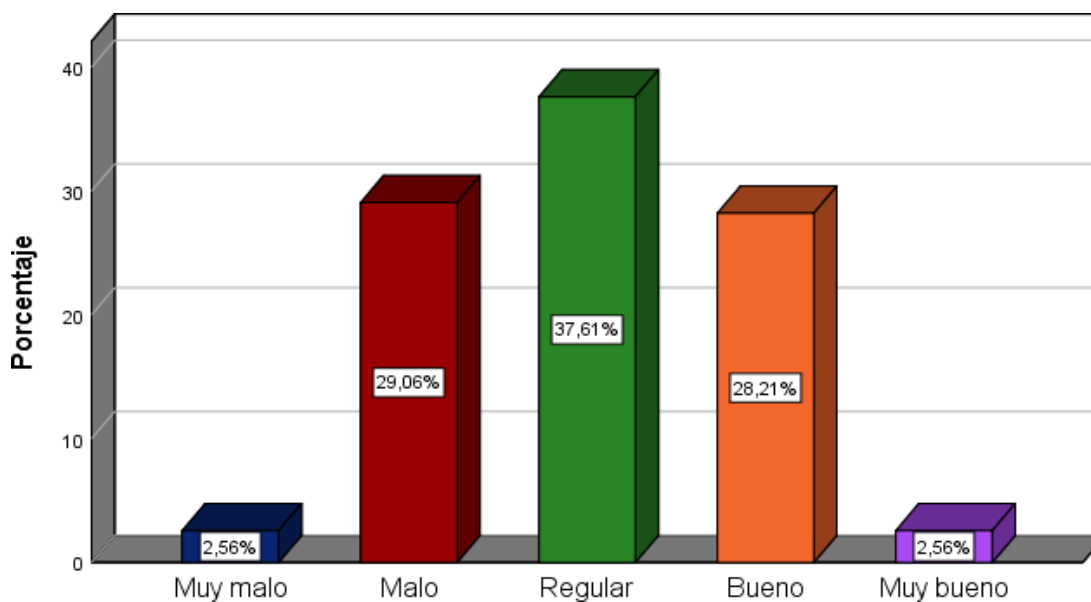
Resultados sobre el desempeño laboral en los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	2,6	2,6
	Malo	34	29,1	31,6
	Regular	44	37,6	69,2
	Bueno	33	28,2	97,4
	Muy bueno	3	2,6	100,0
	Total	117	100,0	100,0

Nota. Según base de datos

Figura 11

Resultados sobre el desempeño laboral en los docentes



Nota. Según base de datos

En la tabla 15 se demuestran resultados sistematizados sobre el desempeño laboral de los docentes frente a sus estudiantes. Del total encuestados, el 37,6% califica como regular su desempeño, el 29,1% indica que es malo, el 28,2% manifiesta que es bueno y el 2,6% precisa que es muy malo o muy bueno el desempeño del docente frente a las labores que realiza en su institución educativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1.Sustentación consistente y coherente de la propuesta

La propuesta de investigación fue diseñada con el objetivo de analizar cómo los factores psicosociales impactan el desempeño laboral de los docentes del nivel inicial en el distrito de Andahuaylas durante la pandemia de COVID-19. La crisis sanitaria global presentó desafíos sin precedentes para los educadores, afectando tanto su bienestar emocional como su capacidad para mantener la calidad educativa. Considerando a Cortez (2023) el estudio se sustentó en la premisa de que comprender los factores psicosociales en este contexto podría generar información útil para la creación de políticas y estrategias de apoyo que mejoren las condiciones laborales de los docentes. De igual forma Cerpa et al. (2025) precisa que los factores psicosociales en docentes que tienen la responsabilidad de conducir niños tienen aún más riesgo, lo que se diferencia con otros docentes. A través de una metodología cuantitativa y utilizando instrumentos de recolección de datos adecuados, la investigación permitió explorar las experiencias, percepciones y necesidades de los docentes, lo que facilitó una comprensión profunda de la situación.

5.2.Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes

Los resultados de la investigación revelaron que más de la mitad de los docentes (57.3%) percibieron de manera constante la presencia de factores psicosociales que afectaban su entorno laboral. Este hallazgo es clave, ya que sugiere que los factores psicosociales son una constante que debe ser abordada con urgencia. Además, el 37.6% de los docentes calificaron su desempeño laboral como "regular", lo que refleja una posible relación entre el sufrimiento psicosocial y la calidad de su trabajo. Los análisis inferenciales confirmaron que existe una relación inversa moderada entre los factores psicosociales y el

desempeño laboral docente, con un valor r de -0.485 . Esto significa que, a medida que aumentan los factores psicosociales negativos, el desempeño laboral de los docentes tiende a disminuir. Esta correlación fue consistente a lo largo de todas las hipótesis específicas, lo que refuerza la idea de que los factores psicosociales tienen un impacto directo y significativo en el desempeño de los educadores en situaciones de crisis.

5.3. Fundamentación crítica comparada con las teorías existentes

Los resultados obtenidos son coherentes con investigaciones previas en contextos laborales similares. En comparación con el estudio de Carrasco (2019), que analizó el personal asistencial de enfermería, y con el trabajo de Sánchez (2020) sobre los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla, se observa una tendencia consistente en la correlación moderada entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. Estos estudios también muestran que factores como el estrés, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en el rendimiento profesional. Además, los hallazgos de la presente investigación están alineados con los conceptos planteados por la Guía de Psicología (2015) y Chiavenato (2017), quienes subrayan que el desempeño laboral no solo depende de factores individuales, sino también del contexto laboral. En este sentido, los resultados refuerzan la importancia de abordar los factores psicosociales como elementos clave para mejorar el desempeño laboral de los docentes, especialmente en tiempos de crisis como la pandemia de COVID-19.

5.4. Proposición de las implicancias del estudio

Las implicancias del estudio son tanto teóricas como prácticas. A nivel práctico, los hallazgos sugieren la necesidad de implementar políticas y programas que apoyen la salud mental de los docentes, especialmente durante situaciones de crisis. Dado el impacto negativo de los factores psicosociales en el desempeño laboral, es crucial que se diseñen intervenciones específicas para reducir el estrés y mejorar la satisfacción

laboral. Este tipo de intervenciones no solo beneficiaría a los docentes, sino que también tendría un efecto positivo en la calidad educativa, ya que un docente con un buen bienestar emocional es más capaz de ofrecer un entorno de aprendizaje positivo. Desde una perspectiva teórica, este estudio contribuye a la literatura existente sobre el desempeño laboral docente, ampliando el marco conceptual en torno a la relación entre los factores psicosociales y el trabajo educativo. Además, los resultados proporcionan una base sólida para futuras investigaciones que exploren cómo mitigar los efectos negativos de los factores psicosociales en otros contextos educativos.

CONCLUSIONES

- Los factores psicosociales en la educación inicial se relacionan de manera inversa con el rendimiento docente. El resultado del estudio precisa un valor $r = -0.485$, señalando que el desempeño del docente disminuye a medida que aumenta la presencia de factores psicosociales.
- La relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral de los docentes en tiempos de la pandemia de Covid-19 en instituciones del nivel inicial del distrito de Andahuaylas muestra una correlación inversa moderada, con un valor de $-0,473$. Esto muestra que, a medida que aumenta la presencia de factores negativos en el ámbito psicosocial, disminuye la satisfacción laboral de los maestros. Esto señala que los factores psicosociales negativos tienen un impacto negativo en el bienestar y la actuación de los profesores, lo cual reduce su nivel de satisfacción en el trabajo.
- Los factores psicosociales están inversamente relacionados con la calidad del trabajo docente en tiempos de la pandemia de Covid-19 en instituciones del nivel inicial del distrito de Andahuaylas. Se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.500 , lo cual indica una relación moderada de tipo inverso entre las variables analizadas. Esto significa que, a mayor presencia de factores psicosociales adversos, menor es la calidad del trabajo de los docentes, evidenciando el impacto negativo que estos factores tienen en su desempeño profesional.
- Se determinó que los factores psicosociales están inversamente relacionados con las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de los docentes durante la pandemia de Covid-19 en instituciones del nivel inicial del distrito de Andahuaylas. El valor de "r" encontrado fue de $-0,447$, lo que indica una correlación inversa moderada. Esto sugiere que, a medida que aumentan los factores psicosociales negativos. La interacción entre los docentes muestra una tendencia al debilitamiento en sus vínculos interpersonales, afectando la calidad de la interacción y colaboración profesional.

RECOMENDACIONES

- Los funcionarios del MINEDU tienen que demandar a los encargados de las instituciones del nivel inicial en el distrito de Andahuaylas que realicen un análisis minucioso de los aspectos psicosociales que están presentes en el ambiente laboral de los maestros. Esto tiene como objetivo descubrir las dificultades emocionales, las necesidades de soporte y las impresiones de los educadores, lo cual posibilitará la aplicación de estrategias eficaces para respaldar y mejorar el bienestar en el lugar donde se trabaja.
- Los funcionarios de la DREA, deben motivar a los directores de instituciones del nivel inicial para que apliquen con frecuencia encuestas o entrevistas dirigidas a los docentes para identificar los factores psicosociales que impactan su satisfacción laboral, así como su percepción de bienestar en el entorno laboral.
- Los funcionarios de la UGEL deben fomentar en los directores de instituciones del nivel inicial para que lleven a cabo visitas frecuentes a los docentes para determinar el nivel de calidad de trabajo que realizan con sus estudiantes lo que permitirá implementar estrategias específicas para apoyar al personal docente en la mejora de su calidad de trabajo.
- Los directores de instituciones del nivel inicial deben realizar un estudio exhaustivo sobre las relaciones interpersonales que se cumplen a nivel de los docentes con la finalidad de obtener información que permita determinar los factores psicosociales que afectan las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, V., et al. (2021). *La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América Latina: Una revisión sistemática*. Investigación Valdizana, 15(2).
<https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Alvites, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 141–178.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006
- Apaza, C. (2020). *Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú*. Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559022/html/>
- Arias, F. (2018). *Metodología de la investigación científica*. <https://n9.cl/hb7ij>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración* (Edición digital).
www.agogocursos.com
- Atalaya, M. (2014). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Lima. <https://n9.cl/w1hgi>
- Ávila, et al. (2019). *La entrevista y la encuesta: métodos de indagación empírica*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. Enfoques: Revista Científica, 4(9). <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bernal, A. (2022). *La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Polo del Conocimiento, 7(4).
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Bernardo, N. (2009). *Condiciones laborales para un buen desempeño*. Málaga. [Archivo PDF local]
- Budez, L., & Bula, W. (2019). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal*

- Superior la Hacienda del distrito de Barranquilla*. <https://hdl.handle.net/10901/10670>
- Carrasco, N. (2019). *Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/363>
- Cassaretto, M. (2003). *Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología*. *Revista de Psicología*, 21(2). <https://doi.org/10.18800/psico.200302.006>
- Castro, A. (2021). *La pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú*. *Revista Médica Peruana*. <http://dx.doi.org/10.35663/amp.2021.383.2227>
- Chávez, S., et al. (2014). *Competencias gerenciales y desempeño laboral*. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430951>
- Chávez, V. (2019). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una institución educativa del Distrito Metropolitano de Quito*. <https://n9.cl/z727s>
- Chiavenato, I. (2017). *Desempeño laboral*. México. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Chumpen, A. (2024). *Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023*. Redilat. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1728>
- Coll, F. (2020). *La presión social, sus características*. España.
- Díaz, & Fernández. (2019). *Factores estresores y síndrome de burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana*. Lima.
- Fauta, J. (2023). *Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes*. *Conciencia Digital*, 6(1). <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.4.2011>
- Ferrer, R. (2020). *Pandemia por COVID-19: El mayor reto de la historia del intensivismo*. *Medicina Intensiva*. <https://n9.cl/u6fs1>

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Colombia.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.^a ed.). McGraw Hill.
- Lossio, J. (2021). *COVID-19 en el Perú: Respuestas estatales y sociales*. SciELO Brasil.
<https://doi.org/10.1590/S0104-59702021005000001>
- Martínez, A. (2015). *Las relaciones interpersonales en la organización*. El Salvador.
- Medina, M. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en el desempeño del personal docente que labora con estudiantes de diversidad funcional*. Carabobo.
- Mensén, R. (2017). *Calidad de vida laboral*. Colombia.
- MINSA. (2015). *Guía psicológica*. Ministerio de Salud.
<https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5104.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4–19.
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos psicosociales*. Madrid.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción laboral en los trabajadores*. Argentina.
- Murillo, J. (2021). *Una mirada a los objetivos en los artículos de investigación educativa*. Aula Magna 2.0. <https://cuedespyd.hypotheses.org/9398>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela.
- Peiró, & Prieto. (2015). *La realidad laboral de los trabajadores*. México.
- Pérez, J. (2019). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los*

docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto. Tarapoto.

Pérez, M. (2011). *Satisfacción laboral*. Lima.

Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Pearson.

Quispe, C. (2019). *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima. <https://n9.cl/5m3f1>

Ricou, J. (2018). *La presión laboral como factor de estrés*.

Sánchez, M. (2020). *Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla*. Lima.

Sichel, D. A. (2009). *La presión social frente a los jóvenes*. Lima.

Uribe, A., & Martínez, A. (2019). *Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229785>

Vara, L. (2019). *La formación profesional y su relación con la integración social de los niños y niñas en el centro infantil-Ecuador*. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42657>

Vargas, M. (2019). *La exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los docentes oficiales como factores asociados al desempeño académico en instituciones educativas de Medellín*. Medellín. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/17044>

Villegas, A. (2018). *Metodología de la investigación*.