

Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-VENTANILLA, 2018

Psycho-social factors and job performance of teachers on the web 04 UGEL-VENTANILLA, 2018

María Milagros Sánchez Temple

Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima, Perú

milagross0803@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3199-0724

Héctor Raúl Santa María Relaiza

Doctor en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo Lima, Perú.

elsanta17@gmail.com, ORCID:0000-00024546-3995.

RESUMEN

La investigación realizada sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 04 Mi Peru de la UGEL – Ventanilla, 2018, para determinar la relación existente entre estas dos variables. La indagación tuvo como diseño no experimental, transeccional de corte transversal y se elaboró el instrumento (cuestionarios) para ambas variables de estudio, con la finalidad de para recabar la información; la población estaba formada por 367 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas públicas, cuya muestra se determinó a 168 docentes secundario, de la RED 4 Mi Peru de la UGEL Ventanilla. Los resultados de la investigación fueron examinados y señalan la validez de una conexión verdadera y elocuente entre las dos variables de investigación de ($r = 0.611^{**}$, $p < 0.05$); por la cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL-Ventanilla 2018.

Palabras clave: Factores psicosociales, Desempeño laboral de los docentes

ABSTRACT

The research carried out on the psychosocial factors and the work performance of the teachers of the 04 Mi Peru Network of the UGEL - Ventanilla, 2018, to determine the relationship between these two variables. The investigation had a non-experimental, transeccional, cross-sectional design and the instrument (questionnaires) was elaborated for both study variables, in order to collect information; The population was made up of 367 secondary level teachers from public educational institutions, whose sample was determined to 168 secondary teachers from the RED 4 Mi Peru of the UGEL Ventanilla. The research results were examined and indicate the validity of a true and eloquent

JOURNAL OF BUSINESS
and entrepreneurial
studies

ISSN: 2576-0971



<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Journal of Business and entrepreneurial
E1

<http://journalbusinesses.com/index.php/revista>
eISSN: 2576-0971

journalbusinessentrepreneurial@gmail.com

connection between the two research variables of ($r = 0611^{**}$, $p < 0.05$); by which the null hypothesis is discarded and the hypothesis of the positive relationship between psychosocial factors and the job performance of teachers in the 04 UGEL- Ventanilla 2018 network is accepted.

Keywords: Psychosocial factors, Teachers' job performance

I. Introducción

La investigación sobre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la Red 04 UGEL- Ventanilla, 2018, se realiza a fin de verificar el rango de relación sobre el desempeño laboral en los docente, que a nivel internacional, se manifiesta que los factores psicosociales constantemente están afectando el desempeño laboral de los maestros en todas las instituciones del estado y particulares; en la atención a los problemas que presenta el trabajador y específicamente a las situaciones psicológicos y sociales, según manifiesta la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), que comprendieron que estos componentes afectan su labor, como los diferentes factores que influyen e impactan las capacidades profesionales del trabajador, todo ello, influye en el beneficio y en la satisfacción por su trabajo (p.3). Estas causas son los que restringen al trabajador en su desempeño laboral.

El sector educación tiene un presupuesto del 3,8% a nivel nacional, por lo tanto es insuficiente para atender las necesidades de diversas acciones para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así como incrementar la atención en educación y priorizar el cuidado a la plana docentes porque es él, directamente responsable, conjuntamente con los estudiantes de mejorar los aprendizajes y para ello debemos programar el soporte pedagógico y el soporte emocional.

El docente presenta problemas de salud que determina la comunicación con sus discípulos, colegas y directores, para lo cual se considera que los problemas psicosociales que deben ser atendidos oportunamente, porque según reporte del sector salud aproximadamente 6 millones de peruanos son diagnosticados con enfermedades de salud mental, que corresponde aproximadamente más de 20 millones de soles anuales, para atender esta situación; la prevención y detección oportuna de los problemas psicosociales generaría un reducción en los costos por atención; así mismo influye en la atención a sus estudiantes en mejorar sus aprendizajes buscando la calidad educativa y cerrar las brechas existentes en cada una de las regiones del País, por tener muchas diferencia en la accesibilidad a la cultura, costumbres, ser un país intercultural, con diversidad en lectoescritura y pluricultural, que permita mejorar nuestro contexto; la condición socioeconómica del educador también es un factor importante y contribuye al stress y afecciones psicosociales.

En el contexto regional la situación se presenta similar a los otros contextos; donde se refleja la frustración de los maestros con el desamparo a sus necesidades básicas, en sus remuneraciones, situación laboral, la naturaleza del trabajo, repercute en el malestar del

maestro; se demuestra con los reporte constante de permisos y asistencia a los consultorios médicos de EsSalud y la forma de rechazo son sus actitudes frente a los cambios en el sistema educativa.

En el plano local los maestros manifiestan y se puede observar las incidencias de problemas psicosociales, inconformidad en la labor que desempeña, se presentan sin ánimo para desempeñarse en su horario de clase, desarrollando su función pedagógica en un contexto negativo, donde los problemas sociales y ambientales representa más del 80% que es fundamental en las actitudes de la población estudiantil en las aulas de clase y en toda la comunidad educativa. Se debe elaborar planes de acción anuales como prioridad con temas de soporte pedagógico, tecnológico y emocional del personal docente, realizando una reingeniería dentro de la institución, donde mejoren las condiciones laborales y trascienda en la calidad de los aprendizajes.

La mayoría de las instituciones educativas están procesos de cambio en su estructura dando mayor énfasis en la preparación de sus actores, brindándole un soporte emocional adecuado para poder atender a los estudiantes y lograr los aprendizajes; además con la investigación queremos comprobar el grado de relación entre las dos variables de estudio y abordar este tema con una planificación desde los entes rectores

Las Base teóricas en la cual se sustenta los factores psicosociales son del Comité Mixto OIT / OMS la cual manifiesta que existe muchas condiciones que se relaciona con su labor dentro de la institución, que asume el trabajador sin considerar los aspectos psicosociales que afectan la salud (física, psíquica o social) del trabajador como su rendimiento en su labor. Con frecuencia estas Muchas de estas exigencias psicosociales son adversas, que determinan conductas y actitudes inadecuadas en la ejecución de su actividad y trae como consecuencia la afección, dolencia y la comodidad del trabajador. Los cambios y los elementos favorables dentro de la organización también contribuyen al desarrollo, avance tecnológico y el dialogo.

En la actualidad la dolencia sigilosa es el “Stress” donde una aseguradora estadounidense, realizo una investigación por las constantes incidencia de inhabilidad de los trabajadores, donde el estrés del trabajo es la razón principal de incapacidad laboral en Estados Unidos y Inglaterra Francia; y concluye con la comprobación que es la causa del bajo rendimiento en el trabajo y el deterioro de su salud mental, que representa más del 11% de compensación por dolencia laboral, donde se comprueba que las condiciones impropias en el trabajo . Por la cual se demuestra que los medios inadecuados del centro laboral afectan la salud de los trabajadores como a causa la presión cognitiva, presión emocional, desasosiego laboral, relaciones interpersonales. La mayoría de las instituciones realizan ajustes en los centros de trabajo, donde el uso de las herramientas tecnologicas, los cambios constantes y la masificación tecnológica, conciben un dialogo acelerado dentro de la globalización de la información y los requerimientos para una eficaz labor cambiaron drásticamente. A estas dificultades es esencial y primordial para proporcionar gestos favorables mejorando su bienestar y confort dentro del centro laboral

Según estudios Muchinsky (2002), sobre el desempeño docente define el rendimiento como la idoneidad, la actitud de la personas, se con la observación, que son de mucha importancia en el desarrollo de proyectos para llegar a las metas planteadas por el centro laboral y Montenegro (2007) manifiesta que el rendimiento proviene del inglés performance o de perform), que también se le conoce como actuación, para su evidenciar la performance en la actividad que desarrolla en su centro laboral. También Alvarado (2017) define los componentes que tienen relación con desempeño laboral, preciso que varios agentes, su particularidad, características, destrezas y capacidades que domina el trabajador en el desarrollo de su labor dentro de la empresa.

Según MINEDU (2007), los docente es un gerente primordial en su desempeño de la calidad educativa, ejerciendo una actividad principal en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de educación básica, cuya función cumple por encargo de la sociedad, considerando su derecho a ser atendidos según su cultura local, regional, su etnia y su creencia religiosa; donde debe poseer una competencia completa, con actualizaciones y capacitaciones permanentes y ejecutar el desarrollo de sus sesiones de enseñanza; además es un servidor público, como representante del Estado para atender a los estudiantes.

Su labor lo ejerce en la gestión curricular, institucional y administrativa; el docente se desempeña en 3 áreas de desempeño: Gestión Curricular, Institucional: donde los maestros que ejercen su función en la gestión administrativa responsables de la gestión. Los maestros deben desarrollar proyectos de aprendizajes que sean innovadores y diseñar dichos proyectos. Según Davis y Newtrons (2000), sostiene desempeño laboral son: las competencias que posee en trabajador y lo ejecuta en su centro laboral, desempeñándose en un trabajo colaborativo, mejorando la zona de trabajo, con una comunicación asertiva y la promocionando el talento humano y así incrementar la producción de la institución.

Para Drucker (2002) el desempeño docente es la ejecución de tareas que ejecutan todos los trabajadores dentro de una empresa de forma eficiente, eficaz para llegar a los objetivos comunes planificadas previamente dentro de la empresa y Chiavenato (2002) sostiene que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Considerando esta definición es la conjugación y su disposición a los resultados; el trabajador debe involucrarse en las tareas de la empresa y se valora mediante evidencias, como: la idoneidad, disciplina, postura, cooperación, eficacia, compromiso, destreza, el interés, ostentación personal, y creatividad; además los Factores operativos: condición, entendimiento del trabajo, cuantía, puntualidad, cooperación y liderazgo, deben estar bien definidos dentro de la organización, como metas y considerados como la misión y visión y valores, deben ejecutarse para cumplir dichas metas.

Para Robbins (2004) el desempeño laboral, es la relevancia del afianzamiento de objetivos, precipitando la mejora de los desempeños, así mismo evalúa el actuar del trabajador en todos los niveles con metas claras y complejas. Además las metas son

fundamentales y las evidencias deben ser similares a los objetivos programados por la empresa y para ello se considera las habilidades personales y del conjunto de trabajadores, para resolución de los retos personales y laborales.

La Justificación metodológica en el estudio de los factores psicosociales y el desempeño laboral estima, simpleza y transparencia para ser comprendido y aplicado; las técnicas e instrumentos que se emplearon otorgan la justificación metodológica y proporcionan validez a la investigación y otorgan la validez a la investigación; la Justificación práctica aporta a los factores psicosociales con relación al desempeño laboral de los docentes de la Red 4 de la UGEL Ventanilla 2018, que es viable porque los directivos y los maestros conocen como interviene en su labor los factores psicosociales en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje y de otros docentes. La investigación favorecerá a 377 docentes del nivel secundario, de 05 instituciones educativas del nivel secundaria de la RED N° 04 Mi Perú UGEL Ventanilla.

Según Hernández, Fernández y Baptista: Son los modelos que actúan como guía para elaborar una indagación, muestran lo que ensayamos demostrar y puntualizan con descripciones, con ensayos al fenómeno investigado; se derivan de la teoría existente (Williams, 2003) y deben enunciar en proposiciones; son respuestas provisionarias a las consultas de investigación, permanente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego buscamos su veracidad. La hipótesis es una suposición tentativa y planteada con proposiciones. Las hipótesis es el centro del procedimiento deductivo cuantitativo.

La hipótesis planteada es la relación positiva entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla 2018; y contamos con cinco hipótesis específicos: la relación de características de la Institución Educativa con el desempeño laboral de los docentes, existe relación entre las características de los puestos de trabajo y la relación significativa entre las características de la estructura organizacional y el desempeño laboral de los docentes, existe relación en la Tarea y el desempeño laboral de los docentes, existe relación de las particularidades de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes.

2. Materiales y métodos

En el estudio se empleara el diseño no experimental, transeccional de corte transversal, porque no se ha realizado la manipulación del enlace y se detalla la coherencia entre los factores psicosociales y desempeño laboral; según Salkind, (1998) es correlacional, porque principalmente mide dos o más variables, puntualiza su grado de adecuación, pero sin intentar dar una explicación (de causa y efecto) del materia de investigación, solo su coherencia de ambas variables.

Es una indagación básica descriptiva-correlacional (Sánchez y Reyes, 1996) y atiende el siguiente diagrama de estudio:

Ox

Mr

Oy

Donde:

M es la muestra

Ox es la observación de la variable: Factores personales

Oy es la observación de la variable: Desempeño laboral

r es la relación entre ambas variables

El Paradigma es positivista porque aplica su correspondiente materia de investigación, en la cual su contexto es exclusivo, semejante regida por normas originarias, en el cual indaga reacciones a los fenómenos del contexto: el porqué de las manifestaciones de estudio. La investigación es básico primordial, donde encuentra nuevos conocimientos.

La investigación es cuantitativo conocido como empírico analítico o positivista, que realiza la compilación de información y evidencia las posibilidades, analizando la suposición numérica, la indagación estadística y constatar la referencia y antecedentes. El método de analisis es: grafico, inspección, deducción, versátil, diferente y la confrontación.

En esta propuesta el investigador sugiere un tema de investigación de estudio determinado y palpable, realiza la verificación de las investigaciones bases y los trabajos anteriores para componer el sustento teórico, que origine una hipótesis

Usa diseños de estudio literatura para construir el marco teórico, que deriva en una hipótesis, utiliza diseños de investigación apropiado y somete a prueba las suposiciones planteadas para el estudio; La obtención de los resultados se realiza mediante la recolección de los datos numéricos y para obtener resultados se recolecta datos numéricos; previamente se determina las hipótesis, cuya lectura de los resultados se desarrolla seccionando la hipótesis inicial y de trabajos anteriores. En la indagación cuantitativa se replica y descubrir los fenómenos de investigación; además su estudio emplea el razonamiento lógico deductivo.

El Nivel es Descriptivo en el estudio examina diversos fenómenos y sucesos de estudio, sus atributos, particularidades, facciones, las preferencias de personas, tribus, colectividad o cualquier otro fenómeno; averigua dificultades, establece juicios, donde dimensiona diferente punto de vista y tamaño; el investigador decide el objeto de la investigación y quienes son parte de la investigación. Estas investigaciones averiguan la conexión entre las variables de estudio, cuya particularidades es el cálculo por cada variable y exponer los supuestos correlacionales y después aplicar las técnicas e instrumentos; su finalidad es advertir la relación entre las variables de estudio, averiguando las probables motivos del fenómeno de estudio, también determina cómo se comporta una variable al conocer el comportamiento de la otra variable.

En la investigación se emplea el método hipotético deductivo que parte de lo general a lo particular, muy empleado en las ciencias formales, parte de una premisa teórica y llega a conclusiones a través de procedimientos de inferencias o cálculo formal, deduce situaciones a partir de deducciones, cuando todas las premisas son hipotéticas, se dice que es pura y cuando solo una de las premisas es una hipótesis se considera impura y es parte de una situación de la realidad. El paso de las premisas a las conclusiones se realiza a través de la observación del fenómeno de estudio, crea la hipótesis para explicar el objeto de estudio.

Los Factores psicosociales son las condiciones se encuentra en una institución donde se desempeñan los trabajadores, la cual se fusiona con toda la organización, la asignación del trabajo encomendado y afecta el comodidad del trabajador en la parte física, mental o social

Además son disposiciones que refleja el trabajador en forma consciente, se relacionado con los factores sociales, donde convive una persona como un ser social, pertenece a una sociedad con una conducta que adquiere y aprehende de acuerdo al contexto que lo rodea, según el nivel social, geográfico y cultural (Prieto y Fonseca, 2009, p. 47); así mismo son las interacciones que el trabajador adquiere en el ambiente y las condiciones de trabajo dentro de una institución y sus necesidades, su cultura, su preparación profesional del trabajador, capacidades y su situación personal fuera del trabajo, que se percibe pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”, según el Comité Mixto OIT / OMS.

El desempeño laboral es la forma como los integrantes de una organización trabajan eficazmente, para lograr objetivos similares, de acuerdo a lo establecido con anterioridad por las partes. En conclusión, es la función que desempeña el trabajador, dentro de una institución o empresa, según Druker, (2002, p. 510). Estas actividades deben ser visibles, palpables y medibles, donde planifica, programa, haciendo uso de diversas estrategias. (Benavidez, 2002, p. 102).

La Operacionalización de variables ayuda a desarreglar de forma deductiva las variables que fragmentos del problema de investigación que se inicia de lo general a lo específico. Las variables son susceptibles a medición, si son complejas se presentan en dimensiones, aspectos, indicadores e ítems si son complejas se presentan en indicadores, índices e ítems. (Carrasco 2013).

El Objetivos de la investigación es establecer la relación de los elementos psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018 y con finalidades específicos: Determinar la relación de las características de la Institución Educativa y el desempeño laboral de los docentes, determinar la relación de las características de los puestos de labor y el desempeño laboral de los maestros, determinar la relación de las características de la estructura de la organización y el desempeño laboral de los docentes, determinar la relación de la tarea y el desempeño laboral de los docentes, determinar la relación entre las características de los recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes.

Resultados

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS.

En el estudio se tomaron las siguientes variables: factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes

Estadística descriptiva: Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

Prueba de hipótesis: De los procedimientos establecidos se utilizó la prueba de correlación no paramétrica de Rho Spearman dado que los datos difieren de la distribución normal.

A continuación, se presenta los resultados:

A nivel descriptivo

Factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes

Tabla cruzada Factores psicosociales * Desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			MALO	REGULA R	BUENO	
FACTORES PSICOSOCIALES	NO ADECUADO	Recuento	84	13	3	100
		% del total	50,0%	7,7%	1,8%	59,5%
	POCO ADECUADO	Recuento	18	33	3	54
		% del total	10,7%	19,6%	1,8%	32,1%
	ADECUADO	Recuento	3	8	3	14
		% del total	1,8%	4,8%	1,8%	8,3%
Total		Recuento	105	54	9	168
		% del total	62,5%	32,1%	5,4%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018

En la tabla II se interpreta que sobre factores psicosociales observamos que existe un grupo mayoritario de 100 docentes (59,5%) demuestran que los aspectos de factores psicosociales en ellos están en un nivel no adecuado. Asimismo, 54 docentes (32,1%) demuestran que los aspectos de factores psicosociales está en el nivel poco adecuado y solo 14 docentes (8,3%) manifiestan un nivel adecuado con respecto a los aspectos de factores psicosociales.

A nivel inferencial

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS.

En el estudio se tomaron las siguientes variables: Factores psicosociales y desempeño laboral.

A nivel inferencial

Correlaciones

		FACTORES PSICOSOCIALES		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES PSICOSOCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	168	168
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	168	168

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

Como se puede observar en la tabla 17, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0611** por lo que se determina que existe una correlación moderada, directa y significativa al nivel de 0,05, lo que manifiesta de que el 99,00% (0,99) a dos colas o bilateral de la variable factores psicosociales sobre la variable desempeño laboral, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

 Ficha técnica: cuestionario Factores Psicosociales

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018
Tiempo:	40 minutos
Lugar:	red 04 – UGEL Ventanilla
Hora:	10:00 a.m.
Nivel:	Secundaria
Administración:	Individual
Niveles:	Nivel Adecuado = 93 - 126 Nivel Poco adecuado = 59 - 92 Nivel No adecuado = 25 -
Dimensiones:	Número de dimensiones: Dimensión 1: 1 – 5 ítems Dimensión 2: 6 – 10 ítems Dimensión 3: 11 – 15 ítems Dimensión 4: 15 – 20 ítems Dimensión 5: 21 – 25 ítems Total= 25 ítems
Escala:	Politómica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
Descripción:	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 25 x 5= 125 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 25 x 1= 25 Rango = valor máximo – valor mínimo= 125 – 25 = 100 1.1 La constante = Rango entre número de 1.2 niveles = 100 / 3= 33
Baremación: *	Nivel Adecuado = 93 - 126 Nivel Poco adecuado = 59 - 92 1.3 Nivel No adecuado = 25 – 58

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Ficha técnica: Cuestionario desempeño laboral

Autor: *Sánchez Temple María Milagros (2018)*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	1.4 Determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los docentes en la red 04 UGEL- Ventanilla, 2018.
Tiempo:	40 minutos
Lugar:	red 19 – UGEL Ventanilla
Hora:	10:30 a.m.
Nivel:	Secundaria
Administración:	Individual
Niveles:	3. Nivel Bueno = 37 – 46 2. Nivel Regular = 26 – 36 1. Nivel Malo = 15 – 25
Dimensiones:	Número de dimensiones: 5 Dimensión 1: 1 – 5 ítems Dimensión 2: 6 – 10 ítems Dimensión 3: 11 – 15 ítems Total= 15 ítems
Escala:	Politómica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 1.5 5 = Siempre
Descripción:	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $15 \times 3 = 45$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 15 \times 1 = 15$ Rango = valor máximo – valor mínimo $= 45 - 15 = 30$ 1.6 La constante = Rango entre número de niveles $= 30 / 3 = 10$
Baremación: *	3. Nivel Bueno = 37 – 46 2. Nivel Regular = 26 – 36 1. Nivel Malo = 15 – 25

Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tomando como criterio de aceptación correlaciones con significancia al $p < 0.05$, nos indica que existe una positiva y altamente significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral docentes ($r = 0,611$, $p = 0,000$). Es decir, que existe una correlación entre las variables.

Estos resultados son similares a los de Córdova (2016) al concluir su investigación Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá – Colombia 2016. Tiene como intención precisar, constatar la correlación entre los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá – Colombia 2016.

El diseño de la tesis fue de tipo correlacional. Para lograr el objetivo de estudio se selecciona una muestra a 60 docentes del Colegio Colombo Gales de Bogotá-Colombia, donde el resultado es de una alta correlación ($r = 0,665$) entre Los factores psicosociales y estrés de los docentes del Colegio Colombo Gales Bogotá – Colombia 2016.

Resultados

Primera. El rango de correlación entre las variables se adquirió $0,611^{**}$, como resultado, significa que existe, moderada, directa y significativa correlación, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo tanto se rechaza hipótesis nula

Segundo. El resultado del coeficiente de correlación entre las variables se obtuvo $0,549^{**}$, significa que existe media, directa y significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por la cual se rechaza la hipótesis nula

Tercera. El grado de correlación de las variables se adquirió $0,506^{**}$ existe media, directa y significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, rechazando la hipótesis nula.

Cuarta. El resultado y grado de correlación entre las variables se obtuvo $0,498^{**}$ significa que existe media, directa y significativa entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

Quinta. El resultado del coeficiente de grado de correlación entre las variables se obtuvo 0,573** significa que existe media, directa y significativa entre las variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

Referencias

- Aguirre, M. (2015). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014 (Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Lima, Perú).
- Amezquita, M. (2016). Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015 (Tesis Para optar el Grado Académico de Magister en Educación. Lima, Perú).
- Avila, A. T. (2013). Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en Educación especial. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27029787008.pdf>
- Balam, J. y Velásquez, R. (2004). Clima organizacional. México: Ediciones Universidad de Yucatán.
- Benavides, O. (2002). Competencias y competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: McGraw – Hill.
- Bilbao, C. (1996). Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. España. McGraw – Hill.
- Bromley, C. (2000). “Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo trastornos relacionados con el estrés” En Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental. Enero – junio 2000 – VOL. 4 N° 1. Perú.
- Chiavenato, I. (1999). Administración del recurso humano. 5ta edición. Bogotá: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: McGraw – Hill. Collarte, C. (1990). Desarrollo de autoestima en profesores de enseñanza media. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Psicología). Santiago: Copesa.
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima Edición. México: McGraw – Hill.
- De Mézerville, G. (1993). El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico. Revista de Educación Universidad de Costa Rica.

- Díaz, F. (1997). *Didáctica y currículum: Convergencias en los programas de estudio*. Buenos Aires: Nuevomar.
- Drucker, P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Grupo Editorial Norma
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Escuela de Directores y Gestión Educativa- EDIGE (2005): *Materiales de apoyo para la gestión educativa de calidad*, IPAE, pág. 124, Lima-Perú.
- Feldman, R. (1999). *Psicología en aplicación para Iberoamérica*. México: Mc. Graw Hill.
- Fernández, L. (2001). *Escala de motivaciones psicosociales*. Manual. Publicación de Psicología Aplicada.
- Fernández, L. (2009). *Estrategias Metodológicas*. Bogotá. Colombia: Moncada.
- García, V. (1997). *Una experiencia sobre la mejora del autoconcepto en el aula*. Experiencias de orientación básica. Madrid. Servicio de publicaciones del MEC.
- Goncalves, A. (1997). *Clima institucional*. <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>.
- Gleditsch, Kristian S. (2002). *Expanded trade and GDP data*. *Journal of Conflict Resolution* 46:712-24.
- Herrera, F. (1999). *Psicología Organizacional*. Ed. Pearson
- Idalberto, A. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª edic, Ed. McGraw Hill.
- Jiménez, H. (2010). *La economía peruana del último medio siglo*. Lima, Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Jiménez, H. (2001). *Relación entre el desempeño Profesional del Docente y las competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. Tesis cualitativa para optar el grado académico de Doctor en educación. Oviedo, España.
- Kriegel, R.y Brandt, D. (2011). *Desempeño humano y la psicología del cambio*. Editorial Kapeluz. Argentina.
- Lizcano, E. (2006). *Estrategias metodológicas para niños especiales*. Kapeluz. Argentina.
- Maricel, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso El caso de la ciudad de Concepción* (Tesis para optar el grado Académico de Doctor en Educación. Barcelona, España).
- Martínez, G.I., Guevara, A., Ornelas, M. (julio-diciembre, 2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Revista Ra Ximhai* (México). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.
- Martínez, L. (2003). *El clima organizacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Martínez, P. (2002). *Comportamiento humano*: Trillas.
- Martínez, R. (1997). *Manual para tutorías y departamentos de orientación*. *Educación la autoestima-Aprender a convivir*. Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.

- Mendoza, C. (2001). Corrientes psicopedagógicas contemporáneas: Vallejana. Trujillo - Perú
- Moos, R. H. (1995). Escalas de clima social. Madrid: TEA.
- Morales, J. (1999). Psicología social. Madrid España. Mc. Graw Hill.
- Mruk, T. (2007). Autoestima investigación, teoría y práctica. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Olivares, D y Soto, S. (2003). Satisfacción laboral y autoestima de los docentes en educación secundaria de los colegios estatales del cercado de Huancayo (Tesis, UNCP. Huancayo Perú).
- Organizational climate and work performance in the Bolivarian educational institutions of the city Puno – 2014
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, Día Mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, 28 de abril 2016, Primera edición 2016. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Informe sobre los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención riesgos
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2014). Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención de riesgos.
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de Estudios generales de la Universidad San Martín de Porres (Tesis, para optar el Grado Académico de Magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Salud y seguridad en centros educativos (1995). Prevención de riesgos específicos en centros educativos.
- Prieto, L. y Fonseca, R. (2009). Las emociones del investigador: Construcción social y evaluación cognitiva. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Vol. 13. N° 1. (44 – 65)
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Décima edición. México:
- Pretince Hall. Sánchez, H. (Agosto, 2016). Boletín de Investigación. Boletín de Investigación de la Universidad Ricardo Palma (Perú). Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1191/boletin-de-investigacion-agosto-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schermerhorn, J. (2003). Comportamiento en las organizaciones, 2ª. Edición: Interamericana. México D. F. 1987.
- Servicios Públicos (2015). Riesgos laborales con la psicología España – Uribe, M., Celis, M. (2007). Evaluación del desempeño: Una propuesta para el desarrollo de las competencias profesionales docentes. Fundación Chile, Santiago, Chile.

Vargas, F. (2000). De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para antiguas demandas. Boletín CINTEFOR. Agosto, diciembre.

Villa, A. y Poblete, M. (2007). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas: Mensajero. Bilbao, España.

Se recomienda APA STYLE si tienen dudas de citas y referencias:
<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/references/examples>