



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón
de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Cardenas Perea, Julissa Elizabeth (ORCID: 0000-0001-5324-703X)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Lleno de regocijo de amor y esperanza, dedico este proyecto de investigación, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir en este largo camino en especial a mi madre, quien me apoyó en todo momento. A mi hija, por brindarme la valentía para luchar por lo que quiero. Son ellos mi motor para culminar mi carrera profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios porque de él viene absolutamente todo, por darme las fuerzas para salir adelante en todo proceso de mi vida, a mis padres por su amor incondicional. Asimismo, agradezco a una querida amiga quien estuvo a mi lado brindándome su tiempo, es un ejemplo a seguir a la Lic. Shirley Ore, quien fue mi guía en este proceso de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables de Operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1	24
<i>Prueba de normalidad Shapiro-Wilk</i>	<i>24</i>
Tabla 2	25
<i>Coefficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y estrés laboral</i>	<i>25</i>
Tabla 3	25
<i>Coefficiente de correlación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder</i>	<i>25</i>
Tabla 4	26
<i>Coefficiente de correlación entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo.....</i>	<i>26</i>
Tabla 5	26
<i>Coefficiente de correlación entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional</i>	<i>26</i>
Tabla 6	27
<i>Coefficiente de correlación entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión ...</i>	<i>27</i>
Tabla 7	27
<i>Coefficiente de correlación entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional.</i>	<i>27</i>
Tabla 8	28
<i>Coefficiente de correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional</i>	<i>28</i>
Tabla 9 Validez de contenido	53
Tabla 10	54
<i>V de Aiken del instrumento Escala de estrés laboral.....</i>	<i>54</i>
Tabla 11 Alfa de Cronbach de la Encuesta SUSESO/ISTAS 21.....	55
Tabla 12	55
<i>Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Encuesta SUSESO/ISTAS 21</i>	<i>55</i>
Tabla 13 Alfa de Cronbach de la Escala de estrés laboral	56
Tabla 14	56
<i>Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de estrés laboral</i>	<i>56</i>
Tabla 15	57
<i>Análisis Descriptivo de los ítems del piloto de los riesgos psicosociales.....</i>	<i>57</i>
Tabla 16	58
<i>Análisis Descriptivo de los ítems del piloto del estrés laboral.....</i>	<i>58</i>

Resumen

La presente investigación de diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, tuvo como finalidad poder determinar la relación entre Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú. La muestra estuvo conformada por 94 sub oficiales de ambos sexos a quienes se les administró los instrumentos SUSESO/ ISTAS-21 versión breve y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, obteniendo como resultados una confiabilidad de 0,977 y 0,965 respectivamente para cada instrumento, así también los datos no se ajustan a la normalidad por lo que es no paramétrica, además se encontró correlaciones altas y altamente significativas entre la variables riesgos psicosociales y estrés laboral, entre las más destacadas la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Apoyo social y calidad de liderazgo, siendo de ($r= 0,927$) y ($r= 0,700$), no obstante se halló una correlación de ($r=-0,396$) para la dimensión doble presencia.

Palabras claves: riesgos psicosociales, estrés laboral, trabajo y policías.

Abstract

The present investigation of a descriptive cross-sectional non-experimental design, had the purpose of determining the relationship between psychosocial risks and work stress in Sub Officers of the Northern Emergency Squad of the National Police of Peru. The sample consisted of 94 sub-officers of both sexes who were administered the SUSESO / ISTAS-21 short version instruments and the ILO-WHO Labor Stress Scale, obtaining as results a reliability of 0.977 and 0.965 respectively for each instrument, thus Also, the data does not adjust to normality, so it is non-parametric, in addition, high and highly significant correlations were found between the variables psychosocial risks and work stress, among the most prominent the dimension of Active work and development of skills and Social support and leadership quality being ($r= 0,927$) and ($r= 0,700$), however a correlation of ($r=-0.396$) was found for the double presence dimension.

Keywords: psychosocial risks, work stress, work and police.

I. INTRODUCCIÓN

Como sociedad podemos observar los múltiples requerimientos que exigen las empresas hoy en día, ya que para adquirir puesto de trabajo, toman en cuenta factores como: la edad, la experiencia, el idioma, entre otras habilidades, sin embargo, el puesto adquirido no garantiza al trabajador condiciones laborales adecuadas, del mismo modo sucede para las fuerzas policiales, aunque los requisitos son básicos para pertenecer a la institución policial, estar en un buen estado físico y mental, sería lo ideal, pero como también se sabe, los trabajos que mantienen trato directo con otras personas, es decir los de tipo asistencial suelen ser más demandantes.

Los policías ejercen diversas funciones, pero sobre todo rige su función al orden y a la seguridad de la ciudadanía, muchos de estos efectivos no cuentan con las condiciones laborales necesarias, además se encuentran ante exigencias emocionales y físicas, jornadas laborales que pueden ser hasta de 24 horas, un estudio en Colombia revela que el 48% de 171 policías no estaban de acuerdo con su horario laboral, ya que consideraban algo excesivo (Castro et al., 2012); otros factores como el ritmo de trabajo, los malos tratos de sus superiores y sobre todo el constante riesgo que conlleva su función, así como el exponer a diario su vida y en muchos casos no es bien reconocida su labor, los exponen a factores de riesgos psicosociales, como si fuese poca esta situación el acoso también está presente, Raigoso (2015) menciona que incluso algunos policías se encuentran en situaciones de acoso debido a los rangos que existe y a la necesidad de formar buenas relaciones con los demás como institución, siendo otro factor de riesgo psicosocial que atenta contra su bienestar produciendo enfermedades y hasta accidentes.

Mansilla (2012), refiere que los riesgos psicosociales en Europa son un parte de los accidentes y enfermedades laborales y un 17% de los cortes laborales, mientras que en México en un estudio realizado al personal de enfermería, un 47,5% señalan que se encuentran componentes de riesgo psicosocial en su trabajo y el 33% agotamiento emocional relacionado con un numeroso nivel de estrés (Aldrete et al., 2015).

En una muestra de 338 agentes en Europa se pudieron detectar causas de estrés teniendo un 26% ante la incompetencia de las gestiones, un 25% presentaban difíciles problemas personales, así como un 16% se estresaban al tener que lidiar con individuos no deseados. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2003; como se citó en García, et al., 2015).

Es por ello que estas situaciones generan estrés en los policías, causándoles fatiga, desgaste emocional, dificultad para dormir e incluso muestran reacciones psicosomáticas, como dolor de espalda, cabeza y cuello. Según la OIT (2016), indica el impacto del estrés varía según las características de la persona, así mismo presentar altos índices de estrés son perjudiciales para el individuo, degenerando su bienestar mental y físico, generando ansiedad, depresión y hasta problemas cardiacos.

Los efectivos policiales pueden pasar por niveles de estrés, dependiendo de las actividades en que se vean envueltos, puesto que no es lo mismo ir patrullando por lugares tranquilos a encontrarse en medio de una persecución donde incluso haya fuego cruzado, así como también el hecho de estar en medio de un operativo de horas donde se halle una víctima secuestrada o en la desactivación de una bomba donde cuente con escasos minutos, ante estas situaciones el cuerpo reacciona tanto física como mentalmente, García, et al.,(2015) nos señalan que son pocas las labores que exigen altos niveles de alerta física y mental como las actividades de los policías.

Si bien es cierto son funciones que los agentes policiales cumplen a diario, sin embargo se encuentran batallando constantemente contra estos factores de riesgo psicosocial que los conlleva a padecer estrés ocasionando una disminución de sus facultades físicas y mentales.

Habiendo poca información acerca de estas variables relacionadas con los guardias en el contexto nacional, se considera realizar una investigación la cual tenga como finalidad contar con datos fidedignos para concientizar a la sociedad, así como a las instituciones policías acerca de lo vulnerables que pueden ser los policías ante este tipo de situaciones y el daño que puedan sufrir a nivel físico y mental.

II. MARCO TEÓRICO

López et al. (2017) elaboró un trabajo donde relacionó los componentes de riesgo psicosocial, intralaborales y extralaborales con los niveles de estrés en colaboradores de una organización en Bogotá, para la que tuvo la participación de 128 colaboradores de una organización (12 jefes, 6 administrativos y 110 operarios). Se administró la batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial. De acuerdo con el análisis de datos que se realizó posteriormente se concluyó que las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral como; capacitación, oportunidades para el uso, desarrollo de conocimientos y claridad del rol se encuentran altamente relacionadas al estrés a diferencia de la forma B de riesgo psicosocial con 16 dimensiones no se relacionan con el estrés.

Blanco y Thoen (2017) en Costa Rica, realizaron un estudio sobre los policías, para ello recaban información por medio de los instrumentos Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS), la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correccionales (EELOC), y el Cuestionario Breve de Burnout (CBB), teniendo como muestra 66 policías con edades entre 21 y 60 años de ambos sexos, con una estancia laboral de más de 10 años, mostrando como confiabilidad para la subescala de depresión un 0,893, para la subescala de estrés un 0,846 y para la subescala de ansiedad un 0,806, así mismo para el EELOC se obtuvo un 0,970 y para el CBB un 0,844. Se encontró que el estrés laboral se relacionó con las subescalas depresión, estrés y ansiedad ($r=0,493$; $r=0,380$; $r=0,432$) del DASS-21, así como también el síndrome de burnout se correlacionó con la subescala de estrés ($r=0,386$) del DASS-21, además se halló diferencias en aquellos policías que tenían hijos y los que no, los que tenían vástagos mostraban índices más elevados de burnout ($p<0,05=0,31$) y depresión ($p<0,05=0,29$), así como también aquellos que tenían un segundo empleo de los que no lo tenían, presentaron mayores índices de estrés laboral ($p<0,05=0,30$), estrés ($p<0,05=0,31$) y ansiedad ($p<0,05=0,34$), además en relación a la variable sexo no se hallaron diferencias.

Tenemos también Güilgüiruca, et al. (2015) en Chile, tomaron como muestra a 292 operarios, con edades entre los 40 y 60 años, en el cual utilizaron Cuestionario ISTAS 21 y la Escala de Estrés percibido, donde obtuvieron una confiabilidad de

0,769 y 0,843, respecto a los riesgos psicosociales la dimensión Doble presencia presento un nivel alto con 44%, además los riesgos psicosociales y el estrés percibido mostraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas, resaltando la dimensión Soporte y Exigencias psicológicas con ($r=0,360$; $r=0,356$), en relación a la variable sexo solo se encontró diferencias en la dimensión doble presencia ($p=0,022$), siendo las mujeres quienes más afectadas se encuentran.

García, et al. (2015) acerca del estudio que hicieron en España, en los policías, donde tuvieron como muestra a 439 policías locales, con una vida laboral entre los 6 y 15 años, para esta investigación tuvieron como instrumentos al Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales DECORE y de las Escalas de Apreciación del Estrés la Escala de Estrés Sociolaboral, encontrando que no existen diferencias ($p = 0,53$) en sus resultados entre la variable sexo en relación a los riesgos psicosociales, del mismo en cuanto a la percepción de estrés tampoco se hallaron diferencias significativas ($p = 0,158$), para la variable antigüedad se observaron que no hay diferencias ($p = 1,00$) en referencia a los riesgos psicosociales, así mismo para la percepción de estrés ($p = 0,065$), sin embargo para las subescalas frecuencia e intensidad si se encontró diferencias significativas ($p=0,009$; $p=0,043$). Como se pudo observar la antigüedad es considerada como riesgo psicosocial para generar estrés y que la diferencia de sexo no afecta la percepción de estrés laboral, siendo la misma para ambos.

Así mismo, García y Albacete (2013) mencionan acerca de la investigación que llevaron a cabo en España a 462 policías, donde usaron el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales y Escala de Estrés Sociolaboral de las Escalas de Apreciación del Estrés (EAE), teniendo un Alfa de Cronbach para la subescala de Demandas Cognitivas un ($\alpha=0,75$) y para la subescala Recompensas un ($\alpha=0,87$) respecto al DECORE, mientras que para la subescala Intensidad un ($\alpha=0,89$) y para la subescala Frecuencia un ($\alpha=0,76$) ambas de la EAE. Los resultados arrojan que solo la subescala Demandas Cognitivas se relaciona con el turno de trabajo, mostrando una diferencia ($p<0,01$) con respecto a las otras subescalas, indicando que los policías tienen más demandas cognitivas en turnos rotativos, frente al estrés socio laboral la subescala frecuencia presenta un promedio superior ($M=23,8$), con proporción a la población en general, es decir que

el estrés se presenta con más frecuencia en la policía, mientras que en la subescala intensidad, la diferencia ($d=0,65$) entre la percepción de la policía y la población, es distinta, puesto que los policías consideraban menor Intensidad en su área de trabajo a diferencia de la población en general. También se analizó la subescala frecuencia de estrés con los riesgos psicosociales, denotando que la subescala demandas cognitivas se correlaciona ($r=0,41$) como un riesgo psicosocial aumentando la frecuencia de hechos estresantes, del mismo modo que la subescala Intensidad ($r=1,26$) con la subescala demandas cognitivas.

Por otro lado, referente a las investigaciones nacionales se tienen los estudios de Pando, et al. (2019) que realizan una investigación de corte transversal descriptiva, en una muestra de 542 trabajadores peruanos entre los 18 y 66 años, utilizando el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y el Cuestionario del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia. Según los datos obtenidos, existe una predominancia con un 56,1% que muestra síntomas físicos a causa del estrés, en relación a los factores de riesgo la predominancia se observó en el factor exigencias laborales con un 86.1%, así como también en el factor contenido y características de la tarea con 73,4%, además se presentó que el factor psicosocial papel laboral y desarrollo de la carrera ($OR=8,92$; $p=0.000$) se encuentra como factor de riesgo para los síntomas comportamentales del estrés, del mismo modo afectando este factor psicosocial a los síntomas intelectuales del estrés ($OR=10,24$; $p=0.000$), se pudo observar que ninguno de los factores psicosociales son riesgosos para los síntomas psicoemocionales y los síntomas comportamentales del estrés, exceptuando el único caso ya mencionado, mientras que todos los factores psicosociales son riesgosos para los síntomas fisiológicos del estrés y síntomas intelectuales del estrés.

Tacca y Tacca (2019) en Lima presentan un estudio de diseño correlacional y corte transversal, realizado en 117 profesores de universidades públicas como privadas, con edades que oscilan entre los 35 y 54 años, por lo tanto para la recolección de datos hicieron uso del instrumento SUSESO-ISTAS 21 y la Escala Estrés Percibido, donde se obtuvo una correlación positiva entre doble presencia y estrés percibido

($r=0,42$), así mismo entre exigencias psicológicas y estrés percibido ($r=0,37$), por otro lado respecto al tipo de universidad se halló que existen mayores correlaciones entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés, de parte de los docentes de universidades privadas que los de las universidades públicas, la más resaltante fue la correlación entre exigencias psicológicas y estrés (privada) ($r=0,53$) (pública) ($r=0,44$), no obstante en relación al apoyo social y estrés se pudo observar que para ambas universidades resultó una correlación inversa (privada) ($r=-0,37$) (pública) ($r=-0,28$), además el principal síntoma de estrés fue sentirse cansado todo el tiempo con un 42%, seguido de no poder dormir con 36%, siendo los varones con mayor prevalencia en el principal síntoma con 48,8%, mientras que la mujeres muestran un 41,6%, sin embargo las mujeres con un 39,8% mostraron mayor dificultad para dormir que los hombres con un 32,5%.

Díaz (2017) llevo a cabo una investigación en Lima con 77 enfermeras, usando el Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el Cuestionario de Estrés laboral. Los resultados encontraron que el 42,9% presenta un nivel alto de factores de riesgo psicosocial, en relación al estrés un 54,5% percibe un nivel medio de factores de riesgo psicosocial, mientras que un 28,6% percibe un nivel alto, también se halló entre factores de riesgo psicosocial y la dimensión agotamiento emocional una correlación positiva ($r=0,63$), así mismo entre factores de riesgo psicosocial y la dimensión realización personal se mostró una correlación ($r=0,527$) así como también con la dimensión despersonalización ($r=0,519$), además se observó que existe una correlación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral ($r=0,715$).

La teoría relacionada a los riesgos psicosociales, cuentan con una definición un tanto compleja, debido a que se refiere a situaciones según sea la perspectiva del trabajador, así como a las condiciones de la organización. La Organización Internacional de Trabajo (1984), menciona que los factores psicosociales son producto de una dinámica entre las condiciones, de la satisfacción y el medio laboral con las habilidades, necesidades, costumbres y condiciones propias del trabajador, las cuales pueden intervenir en su bienestar, ya sea en lo laboral como en lo personal.

Esto se puede dar a entender que existe un nexo estrecho entre labor – trabajador, puesto que, si las condiciones de trabajo no fuesen las ideales de acuerdo a las expectativas y capacidades del trabajador, se estarían formando factores de riesgo. Se formaría un desbalance el cual está comprendido entre las condiciones laborales y los aspectos personales, debido a que, si existe una gran demanda de trabajo o no se da un buen trato, se puede generar reacciones en los empleados como las emocionales, las físicas y/o las cognitivas, según la OIT (1984). Cabe resaltar que cada persona es distinta y por ende su respuesta varía en cuanto a su conducta, ya que el punto de vista es subjetivo y el modo de afrontar es según sea el individuo. Por lo mismo, los trabajadores al ser todos distintos reaccionarán de diferentes formas ante cualquier conflicto que surja en el trabajo, teniendo un modo distinto de afrontar según los rasgos que tengan (Mansilla, 2012).

Los factores de riesgo psicosocial relacionado con el trabajo generalmente se dan durante mucho tiempo, ya sea de manera constante como también no y suelen ser múltiples, puesto que es un compuesto entre variables laborales como personales, por lo tanto, son estas particularidades las que terminan siendo negativas para la salud y el desempeño laboral (Mansilla, 2012). Según Moncada, et al. (2004) refieren que existen pruebas claras sobre la afectación que se produce en la salud y sobre factores del trabajo relacionados con el aspecto psicosocial, es decir que existe un poco de control acerca de las actividades que realizan en el trabajo además de las elevadas demandas psicológicas o el poco apoyo social del grupo de trabajo.

Mansilla (2012), menciona que estos factores podrían ser diversos como ya se había mencionado, por ejemplo, las condiciones ambientales, como el ruido, humo, polvo, temperatura, etc., otro factor que se puede considerar es el rol del puesto, ya sea que el empleado tenga que estar parado o sentado muchas horas, entre otros factores.

Según la teoría relacionada a los riesgos psicosociales es el modelo demanda - control - apoyo de Karasek y Johnson, este modelo hace referencia a circunstancias laborales en donde los factores estresantes son constantes y agravan las características psicosociales del entorno laboral, (Karasek & Theorell, 1990). Es así que en 1975 Karasek habla de dicho modelo con tres puntos a tomar en cuenta, el

primero de ellos es la demanda, la cual hace referencia a las demandas de tipo psicológico que requiere el trabajo, como la cantidad o rapidez, atención, así como las órdenes ambivalentes, interrupciones y el hecho de depender de la rapidez de otros trabajadores; el control es relacionado con los recursos que el trabajador cuenta para hacer frente a las demandas impuestas, poniéndose en exposición sus habilidades, la capacidad de controlar sus actividades, el nivel de formación y la participación que presente al momento de tomar decisiones en situaciones que puedan dañar su trabajo; como último se toma en cuenta el apoyo social, haciendo referencia a la calidad del ambiente dentro del trabajo, en cuanto a la relación entre compañeros y superiores, esta última dimensión fue añadida al modelo original demanda control por Johnson en 1986, así mismo esta dimensión colabora generando el aumento de la habilidad para enfrentar una situación estresante, tomándosele como un amortiguador (Vieco & Abello, 2014; Vega, 2008).

Como se ha podido inferir el apoyo social cuenta como un escudo para situaciones de estrés, pero si se diese en caso contrario puede afectar al trabajador, así como este puede surgir diversos factores de riesgos psicosociales, todo ello sería mejor si se cuenta con una regulación que brinde un clima laboral que ayude en el bienestar del trabajador y así tendría mayor producción.

A continuación, se describirá las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, según Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018):

Las exigencias psicológicas contienen dos tipos de fuentes, las cuantitativas que son aquellas relacionadas con la cantidad de trabajo y el poco tiempo que se cuenta para realizarlo, y están las del tipo de tarea, aquellas en donde se involucra un trato con personas o no, es decir si nuestro trabajo requiere trabajar para y con personas o todo lo contrario, puesto que se estarían involucrando exigencias psicológicas de forma emocional. Esta dimensión cuenta con cinco indicadores: la primera es exigencias cuantitativas, involucra al volumen del trabajo y al factor tiempo, es decir a la gran demanda de trabajo que se tiene que realizar en poco tiempo; como segundo están las exigencias psicológicas cognitivas, este indicador está relacionado con un ritmo de trabajo, donde se exige a los procesos mentales, como la atención y la memoria, como también demostrando responsabilidad de las

acciones; también tenemos a las exigencias psicológicas emocionales, son el tipo de exigencias que se requieren para no llegar a implicarse con las emociones o sentimientos de los otros que se producen en el trabajo, por lo que se puede producir un desgaste emocional, como en aquellos tipos de trabajos donde se da un trato directo, siendo más personal; así también están las exigencias psicológicas de esconder emociones, como dice el nombre, se trata de controlar las emociones que pueden producirse en el trabajo cuando el trato con las personas es directo; por último tenemos a las exigencias psicológicas sensoriales, las cuales involucran los sentidos, es decir exige tener los sentidos alertas durante el trabajo.

También se menciona que el otro riesgo psicosocial es el trabajo activo y desarrollo de habilidades, al igual que la anterior dimensión, está también cuenta con dos fuentes, las cuales consisten en la autonomía y el desarrollo de las habilidades, el control que ejerce el trabajador en cuanto a su trabajo, es decir la autonomía con que desarrolle su trabajo, generando trabajo activo y aprendizaje. Esta dimensión muestra cinco indicadores: la influencia en el trabajo, se relaciona con la intervención que el trabajador pueda realizar al momento de la toma de decisiones en su entorno laboral, ya sea escoger con quien pueda laborar, así como la cantidad de trabajo u horarios que pueda invertir; las posibilidades de desarrollo: es una ventana abierta para mostrar las habilidades y conocimientos, así como la experiencia que lleve consigo el trabajador o que pueda captar, siendo estas las oportunidades que el trabajo pueda ofrecer para demostrar ese potencial; control sobre los tiempos de trabajo, donde se tiene la facilidad de manejar el tiempo respecto a la actividad laboral que se esté haciendo; el sentido del trabajo, trata del contenido de la actividad que se realiza en el trabajo, es la importancia de este y como este aporta al objetivo final; integración de la empresa, es la identificación que tiene el trabajador con su empresa.

Se presenta al tercer riesgo psicosocial que son el apoyo social y calidad de liderazgo, ya que, como todo centro congregado de personas, el trabajo aporta la oportunidad de llevar a cabo relaciones sociales, teniendo conexiones con la salud, es así, que el apoyo social representa una función importante en las relaciones sociales que se formen y el sentimiento de grupo sea la parte emocional, se debe tomar en cuenta que dentro de este conjunto de relaciones sociales, existen las

relaciones entre compañeros, así como entre los superiores, conformando un grupo social entre lo simple y complejo, para esta dimensión se cuenta con seis indicadores, como la claridad de rol, que es la claridad de la información que se tiene acerca del rol del trabajador, como las funciones, recursos, objetivos y límites de autonomía, otro indicador es el conflicto de rol, donde existen demandas ambiguas que generan conflictos, así como de las funciones a realizarse o de otros trabajadores, donde las exigencias del trabajo y sus valores como empresa no guardan relación con los valores personales, también hallamos como indicador a la calidad de liderazgo, que se refiere a la calidad con que se realizan las gestiones de los jefes inmediatos, así también a la conducta que presente para con sus subordinados, procurando por su bienestar y teniendo una adecuada comunicación para con ellos, calidad de relación con los superiores, indica la facilidad con la que el jefe inmediato o la empresa pueda solventar con documentación o material para realizar las actividades de sus subordinados, por último se encuentra calidad de relación con sus compañeros, señala la relación que se forme entre los compañeros y la posibilidad de ayuda en algún trabajo en un momento dado.

Así también tenemos a las compensaciones, esta dimensión se define como: grandes exigencias de actividades de esfuerzo contrastado con un nivel inferior de recompensa, así como también la sensación de inseguridad acerca de las condiciones laborales esenciales, afectan la salud del trabajador, la presente dimensión cuenta con tres indicadores que son: la estima, trata del reconocimiento de todos los integrantes de la empresa y de los superiores al trabajador por el desempeño que realiza, siendo un trato justo, el otro indicador es la inseguridad sobre las condiciones generales del contrato, la cual hace mención acerca de la preocupación del trabajador ante los posibles cambios que le afecten de las condiciones laborales esenciales (sueldo, ascenso, despido), se hace presente otro indicador como la inseguridad sobre las condiciones específicas del trabajo, que es aquella preocupación del trabajador que se genera por cambios en la funciones, horarios o lugares de trabajo.

Finalmente, la doble presencia, es considerada como riesgo psicosocial, puesto que son situaciones de exigencia en cuanto al orden, modificación del horario laboral y autonomía, relacionada con situaciones domesticas – familiares, que le

sucedan al mismo tiempo al trabajador, recargándolo de trabajo, esta cuenta con un indicador que son la preocupación por tareas domésticas, que tiene que ver con la necesidad de hacer frente a las demandas del trabajo doméstico-familiar que afectan el trabajo realizado en la empresa u organización, esto se ve más en las mujeres (Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo, 2018).

Así mismo la teoría relacionada al Estrés laboral, en donde nos dice Mancilla (s.f.) que el estrés aunque es considerado por muchos algo malo, este puede mejorar la salud así como el rendimiento, claro está que todo en exceso es dañino, ya que de suscitarse el caso se estaría sobrepasando los límites de la capacidad adaptativa de la persona, para ello es importante hacer una diferencia entre eustres y distres, el primero vendría a ser un estrés positivo, el cual nos ayuda a realizar nuestras actividades diarias y protege nuestro organismo, por otro lado el distres, es el estrés que nos perjudica, ya que existe un nivel exagerado ante la demanda de una situación.

Podemos comprender que el estrés en mínimas dosis es positivo en nuestra vida, favoreciendo nuestras actividades en diversos ámbitos como familiares, sociales y laborales, sin embargo, el otro lado de la moneda, el cual sería el estrés negativo o distres, es una respuesta excesiva que se hace presente ante una situación que es muy sobrecargada o que denota demasiado tiempo, lo cual nos genera malestar tanto físico como psicológico.

Para la OIT (2016), el estrés es la respuesta tanto física como emocional de un daño, el cual es producto de un desbalance que se genera entre las demandas que la persona percibe y las capacidades de esta para poder responder a aquellas demandas. Entonces el estrés sería dañino dependiendo en su mayoría de las capacidades que la persona pueda tener, para hacer frente a las exigencias.

Es así que el estrés relacionado con el trabajo, es decir el estrés laboral, es la respuesta ante las demandas y presiones del trabajo, las cuales no se ajustan a las capacidades y conocimientos del trabajador, y que ponen a prueba la capacidad que este tenga para poder hacer frente a estas exigencias (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2004). Así mismo, la producción del estrés puede ser diversa e

incluso incrementarse, ya que el trabajador puede percibir que no recibe el apoyo suficiente de sus compañeros como superiores, o que está demasiado restringido en su trabajo y en cuanto al modo como él quisiera hacer frente a dichas exigencias (OMS, 2004).

En la presente investigación se aborda el estrés desde el modelo esfuerzo-recompensa, Siegrist (1996) explica que el estrés suscita cuando existe un gran esfuerzo y obtiene una baja recompensa ya sea intrínseca o extrínseca (como se citó en Mansilla, 2012). Si un trabajador se esfuerza para tener un mejor rendimiento en su trabajo, este esperaría que sea bien recompensado, sea reconocido, sin embargo si no recibe recompensa, será motivo para que se genere el estrés en él.

Este modelo cuenta con tres componentes: esfuerzo extrínseco el cual se refiere a las exigencias y obligaciones; el esfuerzo intrínseco, aquel que presenta una motivación elevada con capacidad de afrontamiento y la recompensa, este último componente nos dice acerca de la seguridad de empleo (Mansilla, 2012; Cárdenas, 2012). Recordemos que el trabajador necesita contar con una seguridad básica dentro del empleo, ya que si estaría en una inseguridad laboral, como por ejemplo el recorte de empleados, este se expondría a mucho estrés, afectando la salud del trabajador.

De lo anterior podemos inferir que el esfuerzo, es la exigencia que hacemos al momento de realizar un trabajo, derivado de ello encontramos el esfuerzo extrínseco, refiriéndose a las responsabilidades y exigencias que demanda un trabajo, así mismo tenemos el esfuerzo intrínseco, el cual implica cuanto nos podemos exigir, nuestra capacidad para hacer frente a la demanda del trabajo, si las exigencias fueran desmedidas nuestro esfuerzo intrínseco sería mucho más grande, por lo que así se podría percibir un alto esfuerzo, generando una respuesta elevada de estrés, por último se tiene a la recompensa, la cual es la seguridad de un empleo implicando un trato justo y salario. Por lo tanto la situación más estresante sería realizar un gran esfuerzo por un trabajo y no tener la justa recompensa como también, generando malestar físico y/o psicológico, Mansilla (2012) menciona que el modelo de Siegrist guarda relación con enfermedades del

corazón y un deterioro de la salud mental, así mismo también refiere que se debe tomar en cuenta los aspectos personales, ya que no todos tiene la misma edad, o condiciones físicas, así como expectativas u objetivos.

Suarez (2013), refiere que cuando un individuo se encuentra bajo el estrés producto del trabajo, puede pasar bajo cierto tipo de síntomas como la ansiedad, tensión, desgano y bajo o nulo control acerca de las demandas del trabajo, generando un desequilibrio en el desarrollo laboral.

Se debe considerar que esta problemática tiene una relación múltiple con varios factores que con llevan a tener estrés OIT (2013), se menciona las dimensiones tomadas en cuenta por la OIT, las cuales son: el clima organizacional, este hace referencia a las características que tiene toda organización, como el clima que condiciona el comportamiento de las personas que lo conforman, el cual puede ser un espacio agradable o no, así mismo otra dimensión es la estructura organizacional, la cual es el orden que conforman los trabajadores de acuerdo al rango que tienen dentro de la organización, la siguiente dimensión es el territorio organizacional, siendo aquel espacio o territorio de trabajo donde se desempeñan los trabajadores, así como también donde ellos pueden socializar, otra de las dimensiones es la tecnología, tomándose como aquellos recursos tecnológicos que tiene la organización para la contribución en la mejora de su producción, además, también se halla como dimensión la influencia del líder, la cual guarda relación con el manejo y dirección frente a dificultades, así como también el lugar y la influencia en el trabajo en equipo, aunado a ello encontramos las dimensiones falta de cohesión y respaldo grupal, la primera se explica como la situación que genera estrés acerca del cumplimiento de las funciones adecuadas, así mismo de los intereses y la falta de cohesión e información de las funciones a realizar, la segunda hace mención a contar con el apoyo social y también con el apoyo relacionado con la producción.

Habiendo observado estas dos variables cabe mencionar que ambas pueden incidir en las laborales de los policías, ya que las funciones básicas de ellos según la Defensoría del Pueblo (2009) son la de prevención e investigación, enfocándonos en la primera, esta engloba funciones como: mantener el orden, dar protección,

verificar que se cumplan las leyes y garantizar la seguridad de las propiedades tanto públicas como privadas, para ello es menester hacer uso de la fuerza en casos donde se requiera intervenir, infiriendo que se suscita estar atento y alerta, así como también requerir el apoyo de sus colegas. El policía está envuelto en un contexto donde su trabajo es conflictivo, estando entre lo marginal y el crimen, teniendo que defenderse y hacer uso del arma, lo que le conlleva al estrés, así como también las funciones propias de la institución, teniendo entre ellas el desarrollo profesional, el clima en el trabajo, la poca decisión en el trabajo y sobrecarga laboral (Sánchez et al, 2001) (como se citó en Castro et al., 2012). Por consiguiente Raigoso (2015) menciona que los policías se encuentran como puestos en vitrina a los factores de riesgo psicosocial lo que los conlleva a presentar algunos malestares físicos y psicológicos, aunado a todo ello se sumaría otro factor de riesgo como la exigencia de sus superiores.

El problema, que fomenta realizar este estudio es saber ¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia?

La justificación de la presente investigación muestra que en el Perú no existen numerosas investigaciones acerca de los riesgos psicosociales en el contexto policial, así como tampoco se hallan muchas muestras del estrés laboral vinculado con la policía, por ello, el presente trabajo de investigación contará con relevancia teórica al aportar información sobre estas dos variables en un contexto poco estudiado, siendo beneficioso para futuras investigaciones. A nivel metodológico servirá como modelo de estudio proporcionando conocimientos en el cual se plasmen las propiedades psicométricas para las variables relacionadas. Así mismo presentara una importancia social, ya que está enfocado en los efectivos policías, facilitándoles beneficiarse con una mejor calidad laboral y de vida. Para finalizar en el nivel práctico, a partir de los resultados que se encuentren, se podrán identificar los niveles en que se encuentren los policías con respecto a las dos variables y así elaborar programas de prevención y promoción, además se espera una concientización en los altos cargos de la institución policial, para que puedan colaborar en dichos programas aminorando la problemática.

De este modo el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre las variables riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de emergencia norte, 2020, siendo los objetivos específicos: a) Establecer la relación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder b) Determinar la relación entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo c) Identificar la relación entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional d) Identificar la relación entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión e) Determinar la relación entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional f) Establecer la relación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional, todo ello en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020.

Por ello, la hipótesis general del actual estudio es: Existe correlación de manera directa y significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en sub Oficiales del Escuadrón de emergencia norte de la Policía Nacional del Perú, 2020. Asimismo, tiene como hipótesis específicos que: a) Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder b) Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo c) Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional d) Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión e) Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional f) Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional, todo ello en Sub Oficiales del Escuadrón de emergencia norte de la Policía Nacional del Perú, 2020.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Esta investigación fue de tipo correlacional puesto que busco hallar una relación entre ambas variables presentadas (Toro y Parra, p.140).

Diseño de investigación: El diseño del estudio fue no experimental transversal de corte correlacional, ya que las variables no serán manejadas y se podrán ver en su contexto natural, así como también se recogerá los datos en un único momento, donde se establecerá el grado de relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la muestra obtenida (Sánchez & Reyes, 2015).

3.2 Variables de Operacionalización

Variable riesgos psicosociales: Son considerados como aquellas condiciones laborales de la organización en donde perjudican la salud mental y el aspecto fisiológico de los trabajadores produciendo estrés (OIT, 1986). Se medirá mediante las puntuaciones del cuestionario ISTAS21, el cual tiene 5 dimensiones y a su vez subdimensiones que son: exigencias Psicológicas (exigencias cuantitativas, exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas emocionales, exigencias psicológicas de esconder emociones y exigencias psicológicas sensoriales), trabajo activo y desarrollo de habilidades (influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo, control sobre los tiempos de trabajo, el sentido del trabajo y integración de la empresa), apoyo social y calidad de liderazgo (claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, calidad de relación con los superiores y calidad de relación con sus compañeros), compensaciones (la estima, inseguridad sobre las condiciones generales del contrato, la inseguridad sobre las condiciones específicas del trabajo) y la doble presencia (preocupación por tareas domésticas). Los ítems se calificarán con la siguiente puntuación: Siempre=4, Muchas veces=3, Algunas veces=2, Solo algunas veces=1 y Nunca=0, además, siendo una escala Likert de 5 niveles.

Variable estrés laboral: Referente a la variable está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la

organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2016). Se medirá mediante las puntuaciones de la Adaptación de Escala de Estrés OIT-OMS, el cual presenta 25 ítems, calificándose con las siguientes puntuaciones: Nunca=1, Raras veces=2, Ocasionalmente=3, Algunas veces=4, Frecuentemente=5, Generalmente=6 y Siempre=7, es así que esta escala está conformada por 7 dimensiones, las cuales son: clima y estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo de trabajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es la cantidad global de personas que presentan características en común que participan dentro de una investigación teniendo en cuenta el contenido, lugar y medidas de interés que se desea investigar (Gonzales y Salazar, 2008, p. 11). Comprendido por adultos pertenecientes al Escuadrón de Emergencia Norte, haciendo un total de la población entre varones y mujeres de 94 efectivos de la Policía Nacional del Perú, así mismo tienen un grado mínimo de instrucción de secundaria completa y técnico.

- **Criterios de inclusión:** Efectivos policiales del Escuadrón de Emergencia Norte, que sean Sub Oficiales y de ambos sexos.
- **Criterios de exclusión:** No pertenecer a la institución, así como efectivos que tengan el grado de Oficial.

Muestra

Del total de la población conformada por adultos que trabajan en la unidad de la Policía, se evaluó a 94 participantes, que trabajaban como sub Oficiales en el Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, por lo que esta muestra es de carácter censal. Ramirez (1997) menciona que una muestra se considera censal cuando toda la población participa en su totalidad.

Muestreo

No se realizó el muestreo que correspondía, puesto que la muestra abarcó a toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue de encuestas, ya que se aplicó cuestionarios, para recabar información de las variables factores de riesgo psicosocial y estrés laboral que identifican a un grupo menor que son la muestra de una población (Sánchez & Reyes, 2015).

Ficha técnica

Nombre: Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. SUSESO/ISTAS-21 versión breve

País de creación: Dinamarca

Autores: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca

Año: 2005

Aplicación: individual o colectivo y a mayores de 18 años

Área de aplicación: Organizacional e investigación

Duración: 15 minutos

Breve reseña histórica

El COPSOQ fue construido en el año 2000 por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca el cual estuvo dirigido por Kristensen, fue traducido y adaptado al español por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud compuesto por Moncada, Llorens y colaboradores, nombrándolo como ISTAS 21, sobre esta base dicho cuestionario también fue validado y estandarizado por la Superintendencia de Seguridad Social. El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve tiene como función medir los riesgos psicosociales a modo general.

Consigna de aplicación

Para aplicar el cuestionario se debe tomar en cuenta la confidencialidad y el anonimato, por lo que se les indica que lean correctamente y elijan una opción

marcando la que más se acerque a su respuesta, recordándoles que no existen respuestas buenas o malas.

Calificación e interpretación

Cada ítem presenta 5 alternativas, las cuales a su vez tienen una puntuación de 0 a 4, cada respuesta se suma obteniendo una puntuación por cada dimensión, dicha puntuación se puede ubicar en el baremos según sea el nivel que corresponde (alto, medio o bajo).

Propiedades psicométricas originales

Alvarado, et al., (2012) en un estudio sobre las propiedades psicométricas de este instrumento en Chile, hallaron una validez por medio de la correlación ítem - test teniendo ($p < 0,05$) siendo significativa y positiva la correlación entre las subdimensiones y sus ítems. Por otro lado se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,857, 0,859, 0,915, 0,829 y 0,644 para cada dimensión.

Propiedades psicométricas peruanas

Chiroque (2019) en la investigación que realizó acerca de las propiedades psicométricas del ISTAS 21 en Perú, encontró una validez de constructo con valores altamente significativos entre 0,366 y 0,886, así también se realizó el análisis factorial confirmatorio mostrando un $KMO=0,728$ y una prueba de Bartlett $\chi^2=29356,2$ con una significancia de ($p < 0,000$), con una estructura de 6 dimensiones, además de una varianza acumulada del 53,821%, respecto a la confiabilidad por medio del coeficiente omega se halló para cada factor un 0,902, 0,839, 0,856, 0,817, 0,541 y 0,541, respectivamente.

Propiedades psicométricas del piloto

En la prueba piloto compuesta por una muestra de 50 sujetos se obtuvo una validez de contenido igual a 1,00 siendo muy buena (Aiken, 1985; como se citó en Ecurra, 1988), así también se encontró en el análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach un 0,977, indicando una categoría muy alta (Ruiz, 2002).

Ficha técnica

Nombre: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

País de creación: España

Autores: Ivacenvich & Matteson

Año: 1980

Adaptado: Medina, Preciado y Pando

Aplicación: individual o colectiva y a mayores de 18 años

Duración: 20 minutos

Breve reseña histórica

La escala fue construida en España por Ivacenvich y Matteson en el año 1980 y adaptada en México por Medina, Preciado y Pando en el 2007.

Consigna de aplicación

Se le indicara que debe responder con qué frecuencia es fuente de estrés según lo descrito en cada ítem.

Calificación e interpretación

El instrumento tiene una escala tipo Likert que van de 0 a 6, siendo las opciones: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre, se realizará una sumatoria de las respuestas la cual nos indicará en nivel de estrés.

Propiedades psicométricas originales

Medina, Preciado y Pando (2007) en México, realizaron la investigación en 254 trabajadores, donde obtuvieron una confiabilidad de 0.921, además se mostró con respecto al AFC un $KMO=0.915$, una estructura factorial de dos factores y una varianza total de 43.55%, con respecto a los ítems los valores fueron mayores 0.37 por lo que ningún ítem fue eliminado, así también se encontró una validez relevante de 64.9 y 64.0 para las dimensiones condiciones organizacionales y procesos

administrativos, estas fueron renombradas debido a la nueva agrupación de ítems que se obtuvo, es así que 21 ítems pertenecen a la dimensión renombrada condiciones organizacionales, siendo esta en la versión original las dimensiones estructura, cohesión y respaldo de grupo, los 4 ítems restantes se encuentran en la dimensión procesos administrativos, ya que estos en la versión original tenían relación con los trámites y procesos de la organización.

Propiedades psicométricas peruanas

Se realizó una adaptación del instrumento en Lima en unos 197 trabajadores de contact center, el cual dio como resultados en el AFC un $KMO=0.953$, un $\chi^2=4413.926$, con una estructura de dos dimensiones, renombrándose el primer componente como superiores y recursos compuesto por 11 ítems y el segundo componente como organización y equipo teniendo a 14 ítems, representado con una varianza total de 64.715%, así también se encontraron pesos factoriales mayores a 0,50 y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach total de 0.966, respecto a sus dimensiones un Alfa de 0.951 y 0.949 respectivamente, además respecto al ítem-test mostramos correlaciones entre 0.694 y 0.841 para la primera dimensión y entre 0.697 y 0.804 para la segunda dimensión demostrándose la capacidad discriminativa para medir la variable (Suarez, 2013).

Propiedades psicométricas del piloto

Se llevó a cabo una prueba piloto de 50 sujetos, para hallar la validez de contenido se realizó el análisis con el criterio de 5 jueces utilizando la V de Aiken, la cual resultó muy buena con valor igual a 1,00 (Aiken, 1985; como se citó en Escurra, 1988) y su confiabilidad se obtuvo usando el Alfa de Cronbach, teniendo un valor total igual a 0,965, siendo muy alta (Ruiz, 2002).

3.5 Procedimiento

Al inicio de la investigación se establecieron las variables con las cuales se realizaría dicho estudio, el cual surgió producto de una realidad problemática que se pudo observar en el contexto, es así que se recabó información teórica acerca de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral, continuando en el proceso de elaboración se plantearon objetivos con sus hipótesis respectivas, luego se

procedió a realizar una búsqueda sobre los instrumentos más óptimos a utilizar y el permiso correspondiente a los autores, posterior a ello se solicitó la autorización a la institución para aplicar los instrumentos, como consiguiente se prosiguió a aplicar los cuestionarios a la muestra seleccionada, indicando que sería anónima por lo cual solo se requerirían datos como edad y sexo, entregándoles seguidamente el consentimiento informado, así también se procedió a realizar una base de datos para así llevar un análisis requerido de acuerdo a los objetivos planteados donde se realizaron métodos estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

Los análisis de datos para la investigación fueron los siguientes: Para iniciar se realizó el vaciado de datos en el programa Microsoft Excel 2013, para realizarse el análisis de la validez de contenido de ambos instrumentos por medio de la V de Aiken, luego se vaciaron las respuestas en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, donde se analizó la consistencia interna con el Alfa de Cronbach, analizando la confiabilidad global y por dimensión permitiéndonos saber si cuenta con estabilidad en sus resultados (Mejía, 2008), así también se procedió a realizar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, para estimar si se tiene o no una distribución normal, siendo una de las más conocidas (Pedrosa et al., 2015), además de analizar las correlaciones por medio de la Rho de Spearman.

3.7 Aspectos Éticos

Se consideraron principios éticos para esta investigación, siendo original y evitando el plagio, así mismo con el permiso de los autores del instrumento y los permisos correspondientes de la institución policial, además dicha investigación se dará de manera confidencial protegiendo a los participantes.

Se toma en cuenta los cuatro principios bioéticos como la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Gómez (2009) menciona que el primer principio, consiste en respetar la decisión del sujeto y este tendrá la libertad de escoger si participara o no de la investigación a realizarse; el segundo principio trata de realizar el bien, específicamente de no perjudicar al participante por el bien de toda una población;

el tercer principio es la no maleficencia, este se produce cuando el profesional hace valer su ética médica, evitando realizar cualquier pedido con la finalidad que produzca consecuencias negativas para otros, por último el principio de la justicia, engloba que todos los beneficios que el profesional ofrezca sea de forma igualitaria, sin ningún tipo de discriminación.

Del mismo modo el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en los artículos 22 y 25, presenta información relevante sobre los acuerdos que se ejecutan entre el investigador y el participante, como también de la confidencialidad de la información.

La American Psychological Association (APA) (2017), describe el principio de fidelidad y responsabilidad, en donde el psicólogo genera una relación de confianza con el participante, así mismo es responsable con la comunidad donde labora y esclarece el rol que lleva su profesión, del mismo modo colabora con otros profesionales según sea lo necesario; otro de los principios es de integridad, en donde el psicólogo promueve la honestidad en las actividades que realiza, no cometiendo hurtos, engaños o fraudes, así mismo deberá evitar comprometerse de manera poco prudente.

Manzini (2000) realiza una breve información acerca de la declaración de Helsinki, principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos, se toma en cuenta que para tomar parte en un proyecto de investigación, los individuos deben ser participantes voluntarios e informados, además se debe proteger la integridad del participante, resguardar la intimidad y reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad, así como también si una persona considerada incompetente por la ley es capaz de dar su asentimiento a participar o no, pero además se debe obtener el consentimiento del representante legal.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Prueba de normalidad			
	Estadístico	gl	Sig.
Existencias psicológicas	0.940	94	0.000
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.900	94	0.000
Apoyo social y calidad de liderazgo	0.824	94	0.000
compensaciones	0.841	94	0.000
Doble presencia	0.720	94	0.000
Clima organizacional	0.820	94	0.000
Estructura organizacional	0.780	94	0.000
Territorio organizacional	0.763	94	0.000
tecnología	0.865	94	0.000
Influencia del líder	0.802	94	0.000
Falta de cohesión	0.850	94	0.000
Respaldo del grupo	0.828	94	0.000
Estrés laboral	0.811	94	0.000

En la tabla 1, se evidencia por medio de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk un valor de significancia menor a 0.05 en las variables riesgos psicosociales y estrés laboral. Se evidencio que los datos no se ajustan a la distribución normal, por lo tanto, se aplicó estadísticos no paramétricos. Asimismo, es importante mencionar que se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ya que existen estudios en donde se evidencian que la prueba es más consistente a la variación muestral, contando con un poder de detección razonable y muy cercano al 5% esperado (Pedrosa, Juarros, Robles, Basteiro & Garcia, 2015).

Tabla 2*Coeficiente de correlación entre la variable riesgos psicosociales y estrés laboral*

Correlaciones	Existencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social y calidad de liderazgo	compensaciones	Doble presencia	
Rho	,259	,633	,927	,700	-,396	
Estrés laboral	R ²	0.06	0.04	0.08	0.04	0.01
	Sig.	0.012	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	94	94	94	94	94

En la presente tabla, se observa los resultados obtenidos del Rho de Spearman demostrando que es muy significativa 0.012 y altamente significativa 0.000, con niveles de correlación positivas bajas hasta muy altas entre riesgos psicosociales y estrés laboral. Asimismo, es importante recalcar que la correlación entre estrés laboral y la dimensión doble presencia evidencia ser inversa. Se evidencia que el valor de $P < 0.005$ (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la hipótesis planteada. Por otro lado, los efectos correlaciones encontrados son de nivel pequeños y medianos, según la fórmula propuesta por Cohen (1988), quien sostiene que de 0.1 a 0.3 son pequeños y 0.4 a 0.8 son medianos.

Tabla 3*Coeficiente de correlación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder*

Correlación	Influencia del líder	
	Rho	,602
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	R ²	0.03
	Sig.	0.000
	N	94

En la presente tabla, se evidencia mediante el Rho de Spearman una alta significancia 0.00 con un nivel de correlación moderada, 602 evidenciado que el valor de $P < 0.05$ entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la

hipótesis planteada. Asimismo, en lo que respecta al tamaño del efecto propuesto por Cohen (1988), se identifica un tamaño del efecto pequeño.

Tabla 4

Coeficiente de correlación entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo

Correlación	Respaldo del grupo	
	Rho	,913
Apoyo social y calidad de liderazgo	R ²	0.08
	Sig.	0.000
	N	94

En la presente tabla, se evidencia mediante el Rho de spearman una alta significancia 0.00 con un nivel alto de correlación ,913 evidenciado que el valor de $P < 0.05$, entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la hipótesis planteada. Por otro lado, en lo que respecta al tamaño del efecto propuesto por Cohen (1988), se evidencia un tamaño del efecto mediano.

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional

Correlación	Clima organizacional	
	Rho	,764
Compensaciones	R ²	0.05
	Sig.	0.000
	N	94

En la presente tabla, se evidencia mediante el Rho de spearman una alta significancia 0.00 con un nivel de correlación moderada ,764 evidenciado que el valor de $P < 0.05$, entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la hipótesis planteada. Además, en lo que respecta al tamaño del efecto propuesto por Cohen (1988), se evidencia un tamaño del efecto mediano.

Tabla 6

Coeficiente de correlación entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión

Correlación	Falta de cohesión	
Existencias psicológicas	Rho	,291
	R ²	0.08
	Sig.	0.004
	N	94

En la presente tabla, se evidencia mediante el Rho de spearman una alta significancia 0.004 con un nivel de correlación baja ,291 evidenciado que el valor de $P < 0.05$, entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la hipótesis planteada. Asimismo, en lo que es el tama

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional

Correlación	Estructura organizacional	
Compensaciones	Rho	,700
	R ²	0.04
	Sig.	0.000
	N	94

En la presente tabla, se evidencia mediante el Rho de spearman una alta significancia 0.000 con un nivel de correlación moderada ,700 evidenciado que el valor de $P < 0.05$, entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la hipótesis planteada. Asimismo, en lo que respecta al tamaño del efecto de Cohen (1988), se observa un tamaño del efecto mediano.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional

Correlación	Territorio organizacional	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Rho	,567
	R ²	0.03
	Sig.	0.000
	N	94

0. En la presente tabla, se evidencia mediante el Rho de Spearman una alta significancia 0.000 con un nivel de correlación media ,567 evidenciado que el valor de $P < 0.05$, entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional (Tabachnick & Fidell, 2013). Por lo tanto, se cumple con la hipótesis planteada. Por otro lado, en lo que respecta al tamaño del efecto de Cohen (1988), se evidencia un efecto de nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Mediante los resultados adquiridos, se da respuesta a los objetivos planteados en la investigación, la cual tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre riesgos psicosociales y estrés laboral en los Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020. En los resultados se evidenció una correlación directa, muy significativa 0.012 y altamente significativa 0.000 entre las dimensiones de riesgos psicosociales y el estrés laboral, es decir a mayores riesgos psicosociales mayor es el estrés laboral. A nivel internacional los resultados con Blanco y Thoen (2017), quienes realizaron un estudio sobre factores psicosociales asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses, evidenciándose que el estrés laboral se relacionó con las subescalas depresión, estrés y ansiedad ($r=0,493$; $r=0,380$; $r= 0,432$). Así también, García y Albacete (2013), en su estudio Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales de Madrid, evidenciándose que la subescala demandas cognitivas se correlaciona ($r=0,41$) como un riesgo psicosocial aumentando la frecuencia de hechos estresantes. Por otro lado, a nivel nacional Pando, et al. (2019), en su estudio evidencio que el factor psicosocial papel laboral y desarrollo de la carrera ($OR=8,92$; $p=0.000$) se encuentra como factor de riesgo para los síntomas comportamentales del estrés, del mismo modo afectando este factor psicosocial a los síntomas intelectuales del estrés ($OR=10,24$; $p=0.000$), evidenciando que los factores psicosociales son riesgosos para los síntomas fisiológicos del estrés y síntomas intelectuales del estrés. Las evidencias concuerdan con el modelo demanda – control – apoyo social de Karasek y Theorell (1990), este modelo hace referencia a circunstancias laborales en donde los factores estresantes son constantes y agravan las características psicosociales del entorno laboral. Es así que en 1975 Karasek habla de dicho modelo en tres aspectos importantes: demanda, en donde hace mención a la demanda psicológica que se necesita en el trabajo; el control, es relacionado con los recursos que el trabajador cuenta para hacer frente a las demandas impuestas haciendo resaltar sus habilidades, capacidad de controlar, tomar decisiones para rendir en su trabajo y finalmente el apoyo social haciendo referencia a la calidad del ambiente dentro del trabajo, en cuanto a la relación entre compañeros y superiores. Por lo tanto, se infiere que un colaborador al encontrarse en riesgos psicosociales y al no tener los

recursos suficientes para poder afrontar de manera adecuada, al no poder tener el control y una deficiencia de aptitudes junto con un entorno en donde no se evidencia compañerismo ni apoyo, desencadena estrés laboral trayendo como enfermedades de carácter laboral expresándose de manera física y emocional la cual se evidencian en un bajo rendimiento y productividad en el colaborador.

Asimismo, en lo que respecta a objetivos específicos se buscó relacionar dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder evidenciando una significancia de 0.000 con un nivel de correlación de 0,602. Los resultados concuerdan con Paucar (2017) quien obtuvo un nivel de correlación de 0,478. Para la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018) el trabajo activo y desarrollo de habilidades, las cuales consisten en la autonomía y el desarrollo de las habilidades, el control que ejerce el trabajador en cuanto a su trabajo, es decir la autonomía con que desarrolle su trabajo, generando trabajo activo y aprendizaje. Asimismo, para la OIT (2013) influencia del líder, la cual guarda relación con el manejo y dirección frente a dificultades, así como también el lugar y la influencia en el trabajo en equipo. Por lo tanto, se infiere que el desarrollo de habilidades y la seguridad de un colaborador, es influenciado por un líder positivo, quien busca desarrollar todas sus habilidades con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad.

En la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo con la dimensión respaldo de grupo siendo altamente significativo 0.000 con un nivel de correlación de 0,913. Los resultados concuerdan con Paucar (2017), quien obtuvo en su correlación ser altamente significativo 0.000 con un nivel de correlación de 0,320 entre las dimensiones estilos de dirección de grupo y liderazgo y Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. Por otro lado, Azabache (2018), evidencio una correlación no significativa 0.191 con un nivel de correlación de 0,125 entre las dimensiones de respaldo de grupo e interacción social. Las evidencias encontradas se contrastan con la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018) quien menciona que el apoyo social y calidad de liderazgo es referente al aporte de oportunidad de sobrellevar las relaciones sociales generando un fortalecimiento y sentimiento de grupo; siempre teniendo por delante la claridad del rol, conflicto de rol, valores, calidad de liderazgo, relación con los superiores.

Por tal razón, el respaldo del grupo y el apoyo de un líder positivo es un factor importante; ya que, al existir una cohesión de grupo se trazan los mismos objetivos y se cumplen las funciones.

Además, en lo que respecta a la correlación de la dimensión compensaciones y clima organizacional se evidencia una correlación significativa 0.000 con un nivel de correlación de 0,764. Los resultados concuerdan con Azabache (2018) quien obtuvo una correlación de 0,101 entre las dimensiones clima laboral y compensaciones del trabajo. Asimismo, Paucar (2017) obtuvo una correlación de 0,101 entre las mismas dimensiones. Los hallazgos mencionados concuerdan con la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018). Que hace referencia que las compensaciones brindan sensación de seguridad acerca de las condiciones laborales esenciales. Para la OIT (2013), indica que el clima laboral condiciona el comportamiento de las personas que lo conforman, el cual puede ser un espacio agradable o no. Por lo tanto, se infiere que las compensaciones ya sean económicas o en base a reconocimientos generan en los colaboradores una seguridad en su desarrollo laboral, haciendo que tengan una perspectiva positiva sobre el clima laboral donde se desarrollan.

Por otro lado, en lo que respecta a la correlación entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión se obtuvo un nivel de correlación de 0,291 con un nivel de significancia de 0.004. Las evidencias concuerdan con Paucar (2017), quien correlaciono las dimensiones exigencias psicológicas y estructura organizacional quien obtuvo un nivel de correlación de 0,176. Asimismo, Azabache (2018), evidenció una correlación de 0,348 entre las dimensiones exigencias laborales y falta de cohesión. Para la Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018), indica que las exigencias psicológicas se basan en las exigencias laborales, relacionadas a la cantidad de trabajo y el poco tiempo que se tiene para realizarlo; además si fuese el caso el trato con personas requeriría exigencias psicológicas de grado emocional. Asimismo, para la OIT (2013) la falta de cohesión y respaldo grupal genera estrés acerca del cumplimiento de las funciones adecuadas. Por lo tanto, la cohesión y el respaldo del grupo es ejercicio importante para poder sobrellevar las exigencias psicológicas en base a la carga

laboral dentro de la organización ya que el apoyo grupal y la gestión de información ayudaría al desarrollo a tiempo de las actividades laborales.

En lo que respecta a las correlaciones de las dimensiones compensaciones y estructura organizacional la cual se evidencio ser significativa 0.000 con un nivel de correlación de 0,700. Los resultados concuerdan con Paucar (2017), quien obtuvo un nivel de correlación de 0,122 entre las dimensiones compensaciones en el trabajo y estructura organizacional. Po lo contrario, Azabache (2018), no se evidencio ser significativo 0.53 con un nivel de correlación de 0,059. Las evidencias mencionadas se contrastan con la OIT (2013), quien menciona que la estructura organizacional, la cual es el orden que conforman los trabajadores de acuerdo al rango que tienen dentro de la organización. Asimismo, la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018). Menciona que las compensaciones brindan satisfacción de seguridad y reconocimiento en la organización. Por lo tanto, se infiere que el reconocimiento en base a las compensaciones salariales con respecto de los rangos, cargos y/o puestos que tiene el colaborador debe ser de manera proporcional a las actividades y responsabilidades que se ejecutan.

Finalmente, en lo que respecta a las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional demostraron una correlación significativa 0.000 con un nivel de correlación de 0,567. Los resultados demuestran evidencias con Paucar (2017) quien correlaciono las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y mejora de las condiciones ambientales, encontrando una correlación de ,960. Asimismo, Azabache (2018) correlaciono territorio organizacional y papel laboral obteniendo una correlación de 0,190. Los resultados obtenidos se sustentan con lo mencionado por la OIT (2013), siendo aquel espacio o territorio de trabajo donde se desempeñan los trabajadores, así como también donde ellos pueden socializar. Además, para la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018) el trabajo activo y desarrollo de habilidades, las cuales consisten en la autonomía y el desarrollo de las habilidades, el control que ejerce el trabajador en cuanto a su trabajo, es decir la autonomía con que desarrolle su trabajo, generando trabajo activo y aprendizaje. Por lo tanto, se infiere que el territorio organizacional es fundamental para un buen

desarrollo de habilidades en los colaboradores, la infraestructura y los recursos son elementos que ayudan a poder potencial la destreza y competencias de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En la investigación se evidencio que los riesgos psicosociales se correlacionan de manera directa y significativa con el estrés laboral, haciendo referencia que una deficiente organización, mala gestión de las tareas y un entorno social negativo generan estrés laboral, afectando la salud de los colaboradores.

SEGUNDA: Se evidencio correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder, se infiere que el desarrollo de habilidades y la seguridad de un colaborador, es influenciado por un líder positivo, quien busca desarrollar todas sus habilidades con la finalidad de mejorar el rendimiento y la productividad.

TERCERA: Apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo lo cual menciona el respaldo del grupo es un factor importante; ya que, al existir una cohesión de grupo y una influencia positiva de un líder se trazan los mismos objetivos y se cumplen las funciones.

CUARTA: Los resultados entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional se evidencia una correlación significativa, haciendo referencia que las compensaciones ya sean económicas o en base a reconocimientos generan en los colaboradores una seguridad en su desarrollo laboral, haciendo que tengan una perspectiva positiva sobre el clima laboral donde se desarrollan.

QUINTA: Según los resultados hallados, se evidencia que la dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión se correlacionan de manera directa y significativa, haciendo mención que la cohesión y el respaldo del grupo es ejercicio importante para poder sobrellevar las exigencias psicológicas en base a la carga laboral dentro de la organización ya que el apoyo grupal y la gestión de información ayudaría al desarrollo a tiempo de las actividades laborales.

SEXTA: Se evidencia correlación significativa entre las compensaciones y estructura organizacional, la cual hace mención a que una adecuada estructura organizacional en base a los salarios de acuerdo con las exigencias laborales, generan un adecuado desarrollo organizacional.

SÉPTIMA: La correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional, evidenciaron ser altamente significativo, Por lo que resulta que el territorio organizacional es fundamental para un buen desarrollo de habilidades en los colaboradores, la infraestructura y los recursos son elementos que ayudan a poder potencial la destreza y competencias de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Seguir correlacionando las mismas variables en la misma unidad de análisis, ya que no existen evidencias sobre investigaciones similares, con la finalidad de brindar aportes e interés en la investigación.
2. Investigar más a fondo la misma unidad de análisis introduciendo variables sociodemográficas.
3. Realizar estudios comparativos entre grados superiores e inferiores. Asimismo, comparar en diferentes distritos para poder obtener información más amplia.
4. Utilizar los mismos instrumentos ya que existen evidencias positivas de validez y confiabilidad.
5. Crear programas, talleres y/o charlas informativas sobre las causas y consecuencias de los riesgos psicosociales y estrés laboral con la finalidad de concientizar los riesgos de la problemática planteada.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., Contreras, M. y Pérez, J. (2015). Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. *Ciencias y trabajo*, 17(52), 32-36.
- Alvarado, R.; Pérez, J.; Saavedra, N.; Fuente, C.; Alarcón, A.; Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales el ambiente laboral e Chile. *Revista Médica Chile*, 140, 1154-1163. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872012000900008&script=sci_arttext
- American Psychological Association (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct* [Principios éticos de los psicólogos y código de conducta]. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Blanco, M. y Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcp/v36n1/1659-2913-rcp-36-01-00045.pdf>
- Cárdenas, P. (2012). *Estrés laboral: modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en funcionarios de gendarmería del centro de detención preventiva (CDP), Santiago Sur* [Tesis de Magister, Universidad de Chile]. Biblioteca digital de salud pública. http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/457/Tesis_Paulina%20Cardenas%20Villar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, M. y Hernández, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. *Salud Uninorte*, 34(3), 705-714. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/10587/214421443472>

- Castro, Y.; Orjuela, M.; Lozano, C.; Avendaño, B. y Vargas, N. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71. <http://www.redalyc.org/pdf/679/67923973004.pdf>
- Castro, Y.; Orjuela, M.; Lozano, C.; Avendaño, B. y Vargas, N. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71. <http://www.redalyc.org/pdf/679/67923973004.pdf>
- Chiroque, A. (2019). Evidencia de los Procesos Psicométricos del Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados del Sector Privado del Distrito Veintiséis de Octubre en la Ciudad de Piura: Copsoq istas21 - Versión Media [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética profesional del Psicólogo peruano*. http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf
- Defensoría del pueblo (2009). *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>
- Díaz, A. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del Instituto Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2017*. (Tesis de Magister). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Escurrea, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología PUCP*, 6(2), 103-111.
- García, M. y Albacete, A. (2013). Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales. *eduPsykhè*, 12(2), p. 111-128.
- García, T. (2015). El estrés policial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 84, 15-86.
- García, Y.; Pérez, M. y Luceño, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*. 21(1), 57-70.

https://www.researchgate.net/publication/280065896_TURNOS_Y_ESTRES_PSICOSOCIAL_EN_LOS_POLICIAS_LOCALES_DE_MADRID

Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de ginecología y obstetricia*, 230-233.

https://www.researchgate.net/publication/280446643_Principios_basicos_de_Bioetica

Güilgüiruca, M; Meza, K.; Gongora, R. y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Secur Trab*, 61(238), 57-67.

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo Unidad de Medicina del Trabajo (2018). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. (2ªed.).

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, USA: Basic Books.

López et al. (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial. *Universidad Distrital Francisco José de Caldas: Bogotá*.

Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. <https://pdfs.semanticscholar.org/06a4/68b726e1971e15fa64e27489cf7a80dfd77f.pdf>

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 2, 321-234. http://www.conamed.gob.mx/prof_salud/pdf/helsinki.pdf

Medina, S.; Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), (s.p.). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>

Mejía, E. (2008). *Investigación científica en Educación*. Editorial UNMSM.

- Moncada, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. (2004). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf
- Organización Internacional del trabajo OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo: un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Protección de la salud de los trabajadores*, 3, 1-27.
- Pando, M.; Gascón, S.; Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712/688>
- Pedrosa, I., Juarros Basterretxea, J., Robles Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?. *Universitas Psychologica*, 14(1), 15-24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Raigoso, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 36, 33-37. http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf
- López et al. (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psiosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial. Universidad Distrital Francisco José de Caldas: Bogotá.

- Ruiz, C. (2002). *Programa interinstitucional doctorado en educación*.
<http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5º ed.). Business Support Aneth.
- Suarez, A. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*.
https://www.academia.edu/29448932/Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT_OMS
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3).
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tabachnick, F. & Fidell, L. (2013). *Multivariate statistics*. Pearson.
<https://statssos.net/2014/11/21/es-significativo-que-es-eso-la-estadistica-inferencial/>
- Vega, S. (2008). *Riesgo psicosocial el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales España.
- Vieco, G. y Abello, R. (2011). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde El Caribe*, 31(2), 354-385.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associate

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú-Lima, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
General	General	General	Tipo, diseño, nivel y enfoque
¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú-Lima, 2020?	Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú-Lima, 2020?	Existe correlación de manera directa y significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral en sub Oficiales del Escuadrón de emergencia norte de la Policía Nacional del Perú, 2020.	Tipo descriptivo correlacional. Diseño no experimental-transversal.
	Específicos	Específicos	Población, muestra y muestreo
	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder -Determinar la relación entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo -Identificar la relación entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional -Identificar la relación entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión -Determinar la relación entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional -Establecer la relación entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional, todo ello en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> -Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades e influencia del líder -Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y respaldo del grupo -Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones compensaciones y clima organizacional -Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones existencias psicológicas y falta de cohesión -Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones compensaciones y estructura organizacional -Existe correlación de manera directa y significativa entre las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y territorio organizacional, todo ello en Sub Oficiales del Escuadrón de emergencia norte de la Policía Nacional del Perú, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> - Población: 94 sub oficiales - Muestra: 94 sub oficiales -Muestreo: No se realizó el muestreo que correspondía, puesto que la muestra abarcó a toda la población.
			Estadísticos
			<ul style="list-style-type: none"> - V de Aiken - Alfa de Cronbach -Shapiro Wilk - Rho de Spearman

Anexo 2: Tabla de Operacionalización

Variable riesgo psicosocial

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Riesgos Psicosociales	Los riesgos psicosociales considerados como aquellos condiciones laborales de la organización en donde perjudican la salud mental y el aspecto fisiológico de los trabajadores produciendo estrés (OIT, 1986).	Se medirá mediante las puntuaciones del cuestionario ISTAS21. Cuenta con 20 ítems. El cual se califica con la siguiente puntuación: Siempre: (4) Muchas veces: (3) Algunas veces: (2) Sólo algunas veces: (1) Nunca:(0)	Exigencias Psicológicas	-exigencias cuantitativas -exigencias cognitivas -exigencias emocionales -exigencias de esconder emociones -exigencias sensoriales	1,2,3,4 y 5	Ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-influencia en el trabajo -posibilidades de desarrollo -control sobre los tiempos de trabajo -sentido del trabajo -integración de la empresa	6,7,8,9 y 10	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	-claridad de rol -conflicto de rol -calidad de liderazgo -calidad de relación con los superiores -calidad de relación con sus compañeros	11, 12, 13, 14 y 15	
			Compensaciones	-la estima -inseguridad sobre las condiciones generales del contrato -la inseguridad sobre las condiciones específicas del trabajo	16, 17 y 18	
			Doble Presencia	-Preocupación por tareas domésticas	19 y 20	

Variable estrés laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador. (OIT, 2016)	Se medirá mediante las puntuaciones de Adaptación de Estrés OIT-OMS. Cuenta con 25 ítems, el cual se califica con las siguiente puntuaciones: Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces(4) Frecuentemente(5) Generalmente (6) Siempre(7)	Clima Organizacional	Es el ambiente que tiene la empresa, es decir puede tener un buen clima o no laboral, lo que influye en el trabajador.	1,10,11,20	Ordinal
			Estructura Organizacional	Se entiende como el peso administrativo de la organización y el puesto que tiene el trabajador en ella, en referencia al control que se da en dicha organización, para la finalidad de su satisfacción y servicio.	2,12,16,24	
			Territorio Organizacional	Es el lugar donde se desempeña el trabajador, es decir el área de trabajo.	3,15,22	
			Tecnología	Es el recurso que brinda la organización y el acceso que tienen a este los trabajadores, según la necesidad que presenten, genera estrés ante la inaccesibilidad de este.	4,14,25	
			Influencia del Líder	Es la autoridad que tiene en la organización.	5,6,13,17	
			Falta de Cohesión	Es la desunión en el grupo de trabajo dentro de la organización.	7,9,18,21	
			Respaldo del grupo	Se requiere del respaldo del grupo de trabajo para contar con la identificación con la organización, así como también contar con el apoyo en cuanto a los propósitos personales y de la organización, si esto fallara se propiciaría el estrés.	8,19,23	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (Moncada, Llorens y Kristensen, 2005)

Sexo:		Instrucciones: la siguiente encuesta tiene el propósito de recabar información y es anónima. Marque la opción que sea más parecida a su respuesta y responda todas las preguntas.
Edad:		

Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Escala de Estrés Organizacional (Ivacenvich & Matteson, 1980)

Adaptado: Medina, Preciado y Pando, 2007

Sexo:		Instrucciones: la siguiente encuesta tiene el propósito de recabar información y es anónima. Marque la opción que sea más parecida a su respuesta y responda todas las preguntas.
Edad:		

Nº	Preguntas	Nunca	Raras Veces	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							

15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 16 de mayo del 2020

CARTA INV. N° 082 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Escuadrón de emergencia norte
Los silicios2, Lima 15311

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para **Cardenas Perea Julissa Elizabeth**, la estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Anexo 5: Carta de autorización de la institución policial



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 16 de mayo del 2020

CARTA INV. N° 082 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Escuadrón de emergencia norte
Los silicios2, Lima 15311

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para **Cardenas Perea Julissa Elizabeth**, la estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

FAMILIA BORDANTES ROVI

S.72 PMP

SA. 31345520

HORD. 14:00

20-05-2020

APROBADO

Anexo 6: Autorización de los instrumentos

Autorización de SUSESO/ ISTAS-21 versión breve (CoPsoQ)

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'insent'. The left sidebar shows folders: Redactar, Recibidos (97), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (11), Más, and a contact named 'julissa'. The main content area shows an email from Salvador Moncada, dated 25 oct. 2019 03:22. The email text reads: 'Buen día soy alumna de Psicología del decimo ciclo de la universidad Cesar Vallejo de la nacionalidad Peruana, me encuentro haciendo un curso de Project...'. The sender's name is 'Salvador Moncada para mí'. There is a language selector set to 'español' and a 'Traducir mensaje' link. The email body says: 'Apreciada Cardenas Perea Julissa Elizabeth, En las web <http://copsoq.istas21.net/> y <https://www.copsoq-network.org/> encontrará lo que necesita. Cordialmente,

Salvador Moncada i Lluís
Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS, CC.OO.)
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, CC.OO.)
Union Institute of Work, Environment and Health (ISTAS, CC.OO.)
Via Laietana 16, 08003 Barcelona
Tel +34 934 812 835
Fax +34 934 812 770
www.istas.ccoo.net

Autorización de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'Buscar en el correo electrónico'. The left sidebar shows folders: Redactar, Recibidos (97), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (13), Más, and a contact named 'julissa'. The main content area shows an email titled 'Autorización' (Recibidos x), dated mar., 3 dic. 22:31 (hace 15 horas). The sender is 'julissa cardenas perea'. The email text reads: 'Hola mi nombre es Julissa Cardenas Perea de la universidad Cesar Vallejo, estudiante de Psicología del décimo ciclo quería pedirte porfavor la autorización ...'. The recipient is 'samuel MEDINA AGUILAR para mí'. The email body says: 'Buenos Julissa, te autorizo el uso de la Escala de Estrés Laboral, así mismo te envié 2 archivos adjuntos que te apoyaran en la cuantificación y análisis estadístico. Atte. Dr. Samuel Medina Aguilar'.

De: julissa cardenas perea <cardenasperajulissa@gmail.com>
Enviado: martes, 3 de diciembre de 2019 09:31 p. m.
Para: samagular460@hotmail.com <samagular460@hotmail.com>
Asunto: Autorización

[Mensaje acortado] [Ver mensaje completo](#)

Anexo 7: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Julissa Elizabeth Cardenas Perea**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú-Lima, 2020”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación del Cuestionario SUSESO/ ISTAS-21 versión breve y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. **Julissa Elizabeth Cardenas Perea**

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
.....con número de DNI:
..... Yo autorizo la participación
de..... en la encuesta.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 8: Print de formulario virtual



Sección 1 de 3

“Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú-Lima, 2020”

Estimado colaborador(a) con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es Julissa Cardenas Perea, alumna de la Universidad Cesar Vallejo, de la facultad de ciencias de la salud. Lo invitamos a formar parte de una breve encuesta para el estudio de investigación acerca de los riesgos psicosociales y estrés laboral. La finalidad de dicho estudio es obtener el grado de licenciada en psicología.

Condiciones: Sub oficiales entre las edades de 18 y 40 años

Consentimiento Informado

Le informamos que toda información o datos proporcionados serán utilizados para fines netamente académicos, por lo que se le garantiza la confidencialidad y privacidad de los mismos.
Mediante este formulario lo estamos invitando a participar en este estudio de investigación sobre Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales de la comisaría Túpac Amaru de la Policía Nacional del Perú.
El proceso consiste en la aplicación de 2 cuestionarios psicológicos.
Si usted acepta participar en este estudio de investigación deberá de elegir la opción (SI) en el recuadro de abajo.
Si usted tiene alguna pregunta o duda respecto a la realización de esta investigación, puede ponerse en contacto con el supervisor de este estudio por medio del siguiente correo: cmanriquet@ucv.edu.pe

Anexo 9: Resultados del piloto

Tabla 9
Validez de contenido

Ítems	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			V de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00

V de Aiken del instrumento SUSESO/ISTAS 21

En la tabla se puede apreciar, la V de Aiken, la cual arrojó un valor de 1,00, mostrando así una validez de contenido muy buena, según Aiken, 1985 (citado en Ecurra, 1988).

Tabla 10
V de Aiken del instrumento Escala de estrés laboral

Ítems	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			V de Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00

En la tabla 10, se muestra la validez de contenido, indicando un valor de 1,00, demostrando así que posee una validez de contenido muy buena, puesto que mientras más cerca de 1 mejor (Aiken, 1985) (citado en Ecurra, 1988).

Tabla 11 Alfa de Cronbach de la Encuesta SUSESO/ISTAS 21

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	20

En la tabla 11 podemos observar que la confiabilidad total, obtenida con el Alfa de Cronbach es de 0,977, categorizándose como muy alta (Ruiz, 2002).

Tabla 12
Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Encuesta SUSESO/ISTAS 21

Confiabilidad por Dimensiones		
Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Exigencias psicológicas	0,962	5
Control sobre el trabajo	0,904	5
Relaciones Sociales	0,912	5
Compensaciones	0,555	3
Doble Presencia	0,880	2

La tabla 12 exhibe la confiabilidad por dimensiones, teniendo las dimensiones Exigencia psicológica, Control sobre el trabajo, Relaciones sociales y Doble presencia con un alfa de 0,962, 0,904, 0,912 y 0,880 respectivamente, considerándolos muy altos, sin embargo en la dimensión Compensaciones se encuentra un alfa de 0,555, debido a que las respuestas brindadas con relación a “no tener ningún tipo de preocupación por perder su trabajo” contrarresta con las otras preguntas de la dimensión, así mismo Ruiz (2002) la considera en una categoría moderada.

Tabla 13 Alfa de Cronbach de la Escala de estrés laboral

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	25

En la tabla 13 se visualiza el Alfa de Cronbach total de la escala de Estrés Laboral, siendo de 0,965, resultando muy alta, según Ruiz (2002).

Tabla 14

Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de estrés laboral

Confiabilidad por Dimensiones		
Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	0,801	4
Estructura organizacional	0,747	4
Territorio organizacional	0,719	3
Tecnología	0,761	3
Influencia del Líder	0,869	4
Falta de Cohesión	0,821	4
Respaldo de Grupo	0,759	3

Se puede ver que la confiabilidad en la dimensión Clima organizacional arroja un 0,801, siendo alta, respecto a la dimensión Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología y Respaldo de grupo se muestra una confiabilidad de 0,747, 0,719, 0,761 y 0,759, respectivamente, siendo altas, por ultimo con relación a la dimensión Influencia de Líder y Falta de cohesión presentan una confiabilidad de 0,869 y 0,821 respectivamente, denotando un alfa muy alto, así lo menciona Ruiz (2002).

Tabla 15

Análisis Descriptivo de los ítems del piloto de los riesgos psicosociales

D	Ítems	Frecuencias					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	Id	Aceptable
		0	1	2	3	4								
EP	1	0,00	5,0	7,0	11,0	26,0	3,18	1,03	-	-0,33	0,32	0,58	0,00	SI
	2	4,0	5,0	14,0	14,0	12,0	2,51	1,21	-	-0,49	0,43	0,70	0,00	SI
	3	10,0	5,0	12,0	17,0	5,0	2,04	1,31	-	-1,03	0,45	0,78	0,00	SI
	4	8,0	4,0	8,0	15,0	14,0	2,47	1,42	-	-0,88	0,54	0,64	0,00	SI
	5	1,0	2,0	3,0	9,0	34,0	3,49	0,94	-	0,20	0,34	0,75	0,00	SI
TADH	6	12,0	3,0	13,0	10,0	11,0	2,10	1,48	-	-1,26	0,38	0,64	0,00	SI
	7	3,0	12,0	19,0	6,0	9,0	2,12	1,17	-	-0,70	-0,40	0,53	0,00	SI
	8	1,0	4,0	9,0	13,0	22,0	3,04	1,08	-	0,00	0,32	0,60	0,00	SI
	9	0,00	0,00	7,0	10,0	32,0	3,51	0,74	-	-0,12	0,59	0,78	0,00	SI
	10	0,00	2,0	7,0	8,0	32,0	3,43	0,89	-	0,66	0,37	0,74	0,00	SI
ASYCL	11	0,00	1,0	5,0	7,0	36,0	3,59	0,76	-	0,35	0,73	0,75	0,00	SI
	12	12,0	4,0	14,0	12,0	7,0	1,96	1,38	-	-1,16	0,58	0,72	0,00	SI
	13	1,0	3,0	19,0	12,0	14,0	2,71	1,02	-	-0,51	0,47	0,84	0,00	SI
	14	0,00	6,0	15,0	6,0	22,0	2,90	1,12	-	-1,41	0,58	0,79	0,00	SI
	15	1,0	4,0	20,0	9,0	15,0	2,67	1,07	-	-0,78	0,36	0,82	0,00	SI
C	16	29,0	9,0	3,0	4,0	4,0	0,88	1,32	-	0,60	0,42	0,74	0,00	SI
	17	13,0	7,0	16,0	9,0	4,0	1,67	1,28	-	-1,02	0,87	0,78	0,00	SI
	18	2,0	7,0	21,0	9,0	10,0	2,37	1,09	-	-0,55	0,78	0,79	0,00	SI
DP	19	16,0	8,0	15,0	3,0	7,0	1,53	1,39	-	-0,87	0,34	0,80	0,00	SI
	20	16,0	7,0	19,0	2,0	5,0	1,45	1,28	-	-0,56	0,37	0,81	0,00	SI

Nota: EP: exigencias psicológicas / TADH: trabajo activo y desarrollo de habilidades / ASYCL: apoyo social y calidad de liderazgo/ C: compensaciones / DP: doble presencia.

En la tabla anterior podemos observar la ejecución del análisis descriptivo de los ítems donde las frecuencias no exceden el 80% lo cual indica que no hubo repeticiones al momento de marcar las escalas Likert de manera lineal, por otro lado tenemos la desviación estándar adecuada sin sobrepasar el 1,5 lo cual manifiesta una dispersión de datos adecuada, asimismo lo confirman las puntuaciones de los coeficientes de asimetría y curtosis con valores de -0,17 hasta 1,39. Se aplicó también la correlación ítem test o índice de homogeneidad corregida con valores que fluctuaron desde ,32 a ,87, esto revela que los ítems están direccionados de la misma forma que la escala completa. También se hallaron las comunalidades que fueron mayores a ,40 lo cual indica la afinidad gramatical y sintáctica de los ítems entre sí, y finalmente el índice de discriminación con valores de ,000 lo cual indica si el

test discrimina entre valores altos y bajos de la variable. Nunnally y Bernstein (1995).

Tabla 16
Análisis Descriptivo de los ítems del piloto del estrés laboral

D	ítems	Frecuencias							M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	ld	Aceptable
		1	2	3	4	5	6	7								
CO	1	27,0	6,0	2,0	8,0	1,0	3,0	2,0	2,33	1,84	1,21	0,29	0,50	0,69	0,00	Si
	10	21,0	7,0	4,0	8,0	3,0	3,0	3,0	2,71	1,95	0,84	-0,49	0,67	0,78	0,00	Si
	11	15,0	8,0	2,0	17,0	2,0	3,0	2,0	3,00	1,78	0,44	-0,72	0,58	0,66	0,00	Si
	20	7,0	16,0	6,0	13,0	2,0	2,0	3,0	3,10	1,65	0,79	0,09	0,71	0,61	0,00	Si
EO	2	21,0	6,0	6,0	13,0	0,00	1,0	2,0	2,51	1,66	0,92	0,33	0,65	0,88	0,00	Si
	12	14,0	5,0	5,0	18,0	4,0	1,0	2,0	3,08	1,68	0,25	-0,59	0,59	0,62	0,00	Si
	16	9,0	4,0	3,0	7,0	14,0	4,0	8,0	4,16	2,04	-0,29	-1,08	0,69	0,74	0,00	Si
	24	7,0	9,0	5,0	11,0	8,0	6,0	3,0	3,69	1,82	0,06	-1,04	0,77	0,76	0,00	Si
TO	3	17,0	6,0	4,0	18,0	2,0	0,0	2,0	2,80	1,65	0,49	-0,33	0,61	0,86	0,00	Si
	15	9,0	7,0	1,0	16,0	10,0	2,0	4,0	3,67	1,82	-0,03	-0,84	0,75	0,73	0,00	Si
	22	13,0	5,0	4,0	16,0	8,0	2,0	1,0	3,22	1,69	-0,02	-1,05	0,61	0,80	0,00	Si
T	4	17,0	7,0	3,0	12,0	6,0	1,0	3,0	2,96	1,87	0,52	-0,77	0,81	0,88	0,00	Si
	14	8,0	8,0	2,0	15,0	9,0	5,0	2,0	3,65	1,75	-0,10	-0,96	0,76	0,75	0,00	Si
	25	5,0	7,0	5,0	9,0	6,0	9,0	8,0	4,29	1,98	-0,18	-1,19	0,71	0,82	0,00	Si
IL	5	18,0	5,0	3,0	8,0	9,0	4,0	2,0	3,10	1,98	0,30	-1,32	0,75	0,86	0,00	Si
	6	16,0	4,0	2,0	11,0	8,0	5,0	3,0	3,37	2,03	0,13	-1,33	0,80	0,94	0,00	Si
	13	8,0	3,0	1,0	22,0	7,0	4,0	4,0	3,92	1,73	-0,25	-0,39	0,82	0,79	0,00	Si
	17	9,0	8,0	4,0	17,0	3,0	3,0	5,0	3,53	1,86	0,30	-0,71	0,81	0,88	0,00	Si
FC	7	16,0	4,0	4,0	14,0	4,0	4,0	3,0	3,20	1,94	0,31	-1,01	0,78	0,92	0,00	Si
	9	16,0	8,0	4,0	12,0	5,0	3,0	1,0	2,90	1,75	0,43	-0,94	0,78	0,85	0,00	Si
	18	6,0	5,0	9,0	14,0	10,0	1,0	4,0	3,73	1,64	0,09	-0,31	0,73	0,76	0,00	Si
	21	8,0	10,0	3,0	16,0	9,0	2,0	1,0	3,37	1,59	-0,02	-0,90	0,69	0,78	0,00	Si
RG	8	17,0	6,0	1,0	15,0	3,0	5,0	2,0	3,08	1,92	0,36	-1,11	0,75	0,85	0,00	Si
	19	7,0	9,0	7,0	17,0	2,0	4,0	3,0	3,45	1,68	0,36	-0,40	0,73	0,73	0,00	Si
	23	8,0	11,0	5,0	13,0	6,0	3,0	3,0	3,39	1,75	0,34	-0,72	0,80	0,75	0,00	Si

Nota: CL: clima organizacional / EO: estructura organizacional / TO: Territorio Organizacional / T: tecnología/ IL: influencia del líder / FC: falta de cohesión / RG: respaldo del grupo.

Se realizó un análisis descriptivo de los ítems de la Escala de estrés laboral donde se obtuvo valores adecuados concerniente a frecuencias menores al 80%, dispersión de datos adecuada de acuerdo a los límites de la desviación estándar lo que indica que los participantes marcaron de manera adecuada el test, también se realizaron los coeficientes de asimetría y curtosis que fueron menores a 1,5 mostrándose óptimos, así como la correlación ítem test, comunalidades y el índice de discriminación.

Anexo 10: Escaneo del criterio de jueces

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. ^{Mg.} TOMAS QUISPE GREGORIO ERNESTO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2017-2019	DTC
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISPE
 PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7249
 de Noviembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. ^{Mg.} TOMAS QUISPE GREGORIO

DNI: 09366493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	1990-1996
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2017-2019	DTC
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISPE
 PSICOTERAPEUTA
 C.Ps.P. 7249
 de Noviembre del 2019

.... de Noviembre del 2019

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Valle González Betzabeth Paola

DNI: 41440374

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014-2016
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	Lima	2017 - Actualidad	Docente de Escuela
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Betzabeth R. Valle González
PSICOLOGA
CPsP 15344

14 de Noviembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Valle González Betzabeth Paola

DNI: 41440374

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA	2014-2017
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	Lima	2017 - Actualidad	Docente de Escuela
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Betzabeth R. Valle González
PSICOLOGA
CPsP 15344

14 de Noviembre del 2019

Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador D^o / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07.06.89.74

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Licenciado - Magister en Psicología	1981 - 1994 / 2000 - 2002
02	UCV	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRBIE DIVEDU PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2018	Psicólogo Educativo
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente Universitario	Lima	2010 - 2014	Asesor Metodológico
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.P.S. 3516

1... de Noviembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador D^o / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07.06.89.74

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Licenciado - Magister en Psicología	1981 - 1994 / 2000 - 2002
02	UCV	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRBIE DIVEDU PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2018	Psicólogo Educativo
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente Universitario	Lima	2010 - 2014	Asesor - Metodológico
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.P.S. 3516

1... de Noviembre del 2019

Juez 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Maria Susella Toledo Chacalana

DNI: 41180268

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología Educativa	2015 - 2017
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	F.S.P. Martín de Februaire	Psicóloga	Av. Yaguchi - Lima	2013 - 2014	Asesorías y evaluaciones
02	UCV	Psicóloga	Edif. Luis Vértiz	2014 - 2018	Apoyo y acompañamiento
03	UCV	Docente	Edif. Luis Vértiz	2018 - Actualidad	Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Mgta. Karina P. Toledo Chacalana
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. N° 22875

.... de Noviembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Maria Susella Toledo Chacalana

DNI: 41180268

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Psicología Educativa	2015 - 2017
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	F.S.P. Martín de Februaire	Psicóloga	Av. Yaguchi - Lima	2013 - 2014	Asesorías y evaluaciones
02	UCV	Psicóloga	Edif. Luis Vértiz	2014 - 2018	Apoyo y acompañamiento
03	UCV	Docente	Edif. Luis Vértiz	2018 - Actualidad	Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
 Mgta. Karina P. Toledo Chacalana
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. N° 22875

.... de Noviembre del 2019

Juez 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Ruiz Valencia Flor de María

DNI: 07383222

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	Lic. Psicología	1982 - 1988
02	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO	Mtra. Docencia Universitaria	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA - NORTE	2012 - 2019	Docencia Universitaria
02					
03					

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Flor de María Ruiz Valencia
 Psicóloga
 Orientadora en Sexualidad Humana
 C.Ps.P. N° 3451

21 de Noviembre del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Ruiz Valencia Flor de María

DNI: 07383222

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	Lic. Psicología	1982 - 1988
02	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO	Mtra. Docencia Universitaria	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LIMA - NORTE	2012 - 2019	Docencia Universitaria
02					
03					

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Flor de María Ruiz Valencia
 Psicóloga
 Orientadora en Sexualidad Humana
 C.Ps.P. N° 3451

21 de Noviembre del 2019