



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de
policías de un Departamento de Patrullaje a Pie, Lima
Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Yataco Magallanes, Ericka Lisbeth (0000-0002-1735-5604)

ASESOR:

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter (0000-0002-6769-6706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi abuelo Néstor y a mi abuela María, por cuidarme desde el cielo durante todos estos años, a mis padres por enseñarme a ser perseverante y a toda mi familia por brindarme su amor, paciencia y apoyo incondicional en cada momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por apoyarme siempre en cada paso de mi vida profesional.

A mis familiares por alentarme en todo el proceso, a mi abuela Irma, por creer en mí y hacer posible alcanzar este logro.

A mi asesor Juan Pomahuacre Carhuayal, por su paciencia y dedicación durante este tiempo.

Al Comandante PNP Carlos Sánchez Gallardo, por su total apoyo en el proceso de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad de ajuste Shapiro – Wilk de satisfacción laboral y las dimensiones de los Factores de riesgos psicosociales	21
Tabla 2. Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales	22
Tabla 3. Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial	23
Tabla 4. Niveles de Satisfacción laboral	25
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	25
Tabla 6. Nivel de los factores de riesgo psicosocial	26
Tabla 7. Prueba de normalidad de ajuste Shapiro-Wilk de los grupos por sexo de satisfacción laboral	27
Tabla 8. Diferencias significativas de satisfacción laboral según sexo	27
Tabla 9. Diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial según sexo	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral de policías un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, esta investigación fue de tipo correlacional – descriptiva; con diseño no experimental y con un corte transversal. La muestra estuvo conformada por 42 efectivos policiales entre hombres y mujeres, con edades entre 21 y 59 años. Los instrumentos utilizados fueron Cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión breve) y la Escala de Opiniones SL- SPC de Sonia Palma Carrillo. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los valores para la prueba Shapiro-Wilk no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$), de tal manera que se emplearon estadísticos paramétricos y no paramétricos, según fuese el caso. Se evidenció que existe una correlación negativa y no significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral, efectivos policiales.

Abstract

The purpose of this research work was to establish the relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction of police officers in a Foot Patrol Department, Metropolitan Lima, 2021. Likewise, this research was correlational - descriptive; with a non-experimental design and with a cross section. The sample consisted of 42 police officers between men and women, aged between 21 and 59 years. The instruments used were the SUSESO ISTAS 21 Questionnaire (short version) and the SL-SPC Opinion Scale by Sonia Palma Carrillo. The results showed that most of the values for the Shapiro-Wilk test do not conform to a normal distribution ($p < .05$), in such a way that parametric and non-parametric statistics were used, as the case may be. It was evidenced that there is a negative and non-significant correlation between psychosocial risk factors and job satisfaction.

Keywords: psychosocial risk factors, job satisfaction, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

Los acontecimientos ocurridos a nivel mundial tras la aparición del Covid-19 generó durante los últimos meses la incertidumbre de miles de personas sobre su situación laboral, un informe de la Organización de las Naciones Unidas en el 2020 refiere que más del 90% de lugares de trabajo en el mundo adoptaron como medida de prevención la cuarentena a favor de contrarrestar los efectos mortales de esta enfermedad, es por esto que las autoridades respectivas de cada país pusieron en manos de los médicos, enfermeras, militares y policías la seguridad de la población, sometiéndolos a jornadas laborales que excedían tanto en tiempo como en carga laboral.

En nuestro país, fueron los militares y policías los encargados de conservar el orden y hacer cumplir las disposiciones que dictaba el estado para combatir esta enfermedad, durante meses tuvieron que cumplir un trabajo extenuante y que, además de colocar en riesgo su salud, la escasez de implementos de bioseguridad convertía la realización de estas labores en más riesgosa para todos los trabajadores de primera línea, afectando así las condiciones de trabajo. El Colegio Médico del Perú a través de su revista científica Acta Médica Peruana realizó una investigación preliminar en el 2020 sobre los efectos negativos relacionados a Covid-19 en 120 policías de Lima, encontraron que el 19,6% reportaban síntomas de depresión, el 17,3% ansiedad generalizada y el 42,5% mostraba miedo de esta enfermedad, afectándose de manera mental y emocional a los trabajadores, sumado a esto, el peligro de contagiar a sus familiares hacía que en muchos casos no pudieran volver a casa al terminar sus labores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2016 realiza una publicación donde abordan el tema de riesgos psicosociales, hacen referencia a sus causas como el acoso o la violencia en el trabajo y ubican como consecuencia principal al estrés. Sus estudios enfatizan que una interacción negativa entre el entorno del trabajo o condiciones laborales y los factores humanos puede conducir a diversos problemas como alteraciones emocionales, problemas de comportamiento, falta de sueño y dolores físicos, afectando de esta forma la calidad del trabajo, en cambio, aseguran que un equilibrio entre estos factores, brindaría en la persona motivación, capacidad de trabajo y satisfacción.

Queirós et al. en 2020 realizó una investigación con 2057 agentes de la Policía Nacional de Portugal donde se reveló que del total de encuestados el 85% presentó estrés operacional en niveles altos, en cuanto al burnout el 11% mostró valores críticos y el 28% angustia en niveles altos, también el 55% se encontró en riesgo de desarrollar algún trastorno psicológico.

En el Perú, con respecto a los riesgos psicosociales el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en 2014 a través de un informe técnico indicó que el Estado ha implementado la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, además refirieron que las empresas privadas y públicas brindan poca atención a los factores de riesgo psicosocial, afectando de modo negativo la salud psíquica, física o social del trabajador, además de afectar también el desarrollo del trabajo, generando síndrome de burnout, estrés laboral, acoso sexual, violencia laboral entre otros.

Con respecto a la satisfacción laboral, en 2019 la OIT realizó un informe de análisis comparativo sobre la calidad de empleo en diversos países como China, Corea, Estados Unidos, Costa Rica, Argentina, Chile entre otros. Investigaron en China los niveles de satisfacción laboral con relación al desarrollo profesional, donde solo el 35% de todos los encuestados se sentían satisfechos y alrededor del 57% se encontró satisfecho con su estabilidad laboral. También realizaron comparaciones de la satisfacción con sus carreras entre mujeres y hombres, siendo los hombres quienes se colocaron en un mejor nivel de satisfacción en términos de ocupación.

En Perú son escasas las investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral, lo que se puede interpretar como baja preocupación del Estado y los empleadores por el bienestar de su personal. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en 2008 un boletín relacionando la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo donde se determinó que solo el 81,4% de sus encuestados se encuentra satisfechos con su trabajo, hace un análisis entre la satisfacción laboral de hombres y mujeres, donde de los hombres, solo el 82,2% sienten mayor satisfacción en comparación con las mujeres quienes obtuvieron un 78,8% de satisfacción laboral.

La realización de esta investigación planteó resolver ¿cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021?

La justificación de esta investigación brinda un aporte teórico, ya que busca expandir y contribuir con datos relevantes sobre los riesgos psicosociales a los que los efectivos policiales se encuentran expuestos y como implicarían en la satisfacción laboral propia de cada agente.

A nivel práctico, se pretendió colaborar con una oportuna intervención para prevenir los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los efectivos policiales al realizar sus labores, además de identificar los factores que generen mejores niveles de satisfacción laboral.

A nivel metodológico se tuvo como objetivo promover más investigaciones en favor de la mejora del trabajador del estado como lo son los policías, resaltando la importancia de un buen ambiente laboral para un trabajo más eficaz que beneficiaría a la población en general.

Por lo anteriormente expuesto, es que esta investigación tiene como objetivo general: conocer si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021. Se suma a este objetivo, los objetivos específicos que son los siguientes: conocer si existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial, describir los niveles de satisfacción laboral, describir los niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral, describir los niveles de los factores de riesgo psicosocial, comparar diferencias significativas en la satisfacción laboral de acuerdo al sexo y comparar diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial de acuerdo al sexo.

Se plantea la hipótesis general: existe correlación negativa y significativa entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, las hipótesis específicas son: existe relación negativa y significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial; existen

diferencias significativas en satisfacción laboral de acuerdo al sexo y existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial de acuerdo al sexo.

II. MARCO TEÓRICO

Se iniciará acotando estudios realizados a nivel nacional sobre ambas variables, Tapia (2017) realizó un estudio donde examinó los factores de riesgos psicosociales en 100 enfermeras de Lima y como se relacionaba con su satisfacción laboral. Empleó los cuestionarios Ista (COPSOQ) para evaluar factores de riesgos psicosociales y el Cuestionario de Satisfacción laboral (S20/23). Encontró que existía una correlación negativa y alta ($\rho = -.756$) y significativa ($p = .000 < .05$), con lo que se asumió que a mayor evidencia de riesgos psicosociales menores son los índices de satisfacción laboral.

Sáenz en 2016, realizó un estudio donde buscó hallar la relación entre estas variables en trabajadores del rubro de construcción de España, lo llevó a cabo con la colaboración de 302 trabajadores. Utilizó como instrumentos el Cuestionario CoPsoQ-Ista 21 para factores de riesgo psicosocial y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Los resultados obtenidos mostraron que las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables fueron negativas y significativas, las cuales estuvieron entre $-.10$ y $-.64$ y $p < .05$.

Sobre las investigaciones relacionadas a la satisfacción laboral de origen nacional, contaremos con el estudio realizado por Ríos en 2020 quien buscó analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que trabaja en la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú, participaron de este estudio 60 trabajadores, se les aplicó 2 cuestionarios elaborados por la investigadora, para el cuestionario de clima organizacional se tomó en cuenta las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad; para satisfacción laboral se abordaron las dimensiones de significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social, los cuales fueron tomados como referencia de la autora Sonia Palma. Ambos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos. Los resultados indican que existe una correlación positiva moderada entre las variables (Rho de Spearman de $.571$ y $p < .05$).

Se tomó en cuenta investigaciones relacionadas al tema, la satisfacción laboral se relaciona cercanamente a las actitudes del trabajador hacia su empleo y factores como clima organizacional, las condiciones de trabajo o desempeño laboral entre otras, Rojas en 2018, investigó sobre la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en policías de Huancayo. Para esta investigación se contó con la participación de 38 trabajadores de la Diterpol Huancayo. Se empleó un cuestionario de tipo Likert que evaluó indicadores del clima organizacional que fueron descripción del ambiente físico, descripción de la estructura organizacional, descripción del ambiente social, descripción del comportamiento institucional y descripción de interés personal y posibilidades de ascenso; del mismo modo se empleó un cuestionario de tipo Likert que evaluó dimensiones del desempeño laboral las cuales fueron: descripción de la eficiencia, descripción de la eficacia y desempeño laboral en general, ambos cuestionarios fueron elaborados por el autor y contaron con la validación de juicio de expertos. Los resultados indicaron que existe una relación entre las variables, se elaboró un diagrama de dispersión con el cual se pudo constatar que existe una correlación de $r=0.380$ entre el desempeño laboral y el clima organizacional y $p=0.018$ que indicó que además era significativa.

En cuanto a los trabajos previos de contexto internacional relacionados a riesgos psicosociales, se tomó como referencia el estudio realizado por Braganza (2018), investigó sobre la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la Agencia Nacional de Tránsito de Cotopaxi en Ecuador. Indagó en 50 trabajadores de la agencia entre hombres y mujeres. Empleó para su fin los instrumentos siguientes: adaptación del Cuestionario de Maslach y Jackson llamado Burnout Inventory y para la evaluación de riesgos psicosociales usaron el Test de Factores Psicosociales para identificación de situaciones de riesgo. Sus resultados indicaron a través del Chi Cuadrado un coeficiente de 12.00 mayor a 3.84 que resultó el tabulado, concluye que la generación de riesgos psicosociales y el estrés laboral tiene relación.

Talavera et al. en 2018, examinaron los factores de riesgo psicosocial, burnout y personalidad resistente como variable asociada con la salud mental en agentes de policías de Madrid. En total se evaluó a 223 policías entre hombres y mujeres. Usaron como instrumento de evaluación el General Health Questionnaire–GHQ

-28, cuyo objetivo es la evaluación del estado general de salud. Se utilizó también, DECORE-21 que evaluó la percepción de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Se utilizó la adaptación española del Maslach Burnout Inventory para evaluar el agotamiento laboral o burnout y el cuestionario The Occupational Resilience Questionnaire que evaluó factores de control, desafío y compromiso, propios de la personalidad resistente. Los resultados mostraron que hubo correlación directa y significativa entre los puntajes obtenidos para la percepción de riesgos psicosociales y el burnout ($r = .45, p < .01$). En cuanto a la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la personalidad resistente, hubo correlación negativa y significativa ($r = .38, p < 0.01$). Las percepciones adversas de los factores de riesgo psicosocial se asociaron con altos niveles de burnout y despersonalización, lo que indicó que estos policías perciben las condiciones de su trabajo de modo adverso por el tipo de tareas que están implicadas en su rol, las que les generan estrés y angustia psicológica.

Blanco-Álvarez y Thoen en 2017, investigaron el estrés laboral en policías de una penitenciaría de Costa Rica, se enfocaron en los factores de depresión, presencia de estrés, burnout y otras características ocupacionales y personales que se asocian a este problema. Se contó con la colaboración de 66 oficiales entre hombres y mujeres y se utilizaron entre los instrumentos la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés-21 (DASS-21), para evaluación de las variables ya mencionadas, para la evaluación de estrés laboral se utilizó la Escala de Estrés Laboral para Oficiales Correlacionales (WSSCO), el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) para evaluar el agotamiento emocional, para evaluar características personales idearon un cuestionario de información demográfica. La investigación arrojó como resultados que había una relación significativa entre el número de hijos y el estrés laboral ($r = .654, p < .01$), además se halló relación entre depresión y la cantidad de meses que laboran como oficiales ($r = .349, p < .05$). Con respecto al Burnout, se identificó que los agentes que fueron encuestados en su escuela presentaron puntuaciones más altas en burnout ($t(14.36) = -2.21, p < .05$). En relación al género no se encontró diferencias significativas entre hombre y mujeres en ninguna variable medida. Finalmente concluyen que el estrés laboral se correlaciona positivamente con las variables evaluadas.

Para las investigaciones de contexto internacional sobre satisfacción laboral, Paoline y Gau en 2020 publicaron una investigación empírica sobre las fuentes de satisfacción laboral policial en una agencia policial municipal de Florida. Participaron 203 policías. Se desarrolló un análisis cuantitativo y cualitativo. La encuesta constó de 89 ítems para evaluar percepciones del clima laboral general, características demográficas y ocupaciones de los funcionarios, los cuales fueron extraídos de Brayfield y Rothe para evaluación de satisfacción laboral. Para el análisis cuantitativo se evaluó en tres dimensiones: clima organizacional, ambiente de trabajo externo y equidad y eficacia policial. Como resultado general se obtuvo que el 19% de policías fueron designados como insatisfechos, el 26.5% muy satisfechos y el 54.5% moderadamente satisfecho. Finalmente concluyen que sus hallazgos mostraron efectos estadísticamente significativos.

Villaveces et al. en 2018, en el II Congreso Virtual Internacional de Psicología México realizaron un estudio comparativo de sexo de docentes universitarios con respecto a su satisfacción con el trabajo, para tal caso se ayudaron de un total de 492 docentes entre hombres y mujeres, los cuales fueron evaluados mediante una escala creada por los investigadores, donde analizaron realización personal, satisfacción con la vida, realización con el trabajo, significancia del trabajo y crecimiento personal, obtuvieron un alfa de Cronbach de .963. Los resultados comparativos por sexo denotaron que existían diferencias significativas en los factores de satisfacción con la vida a través del trabajo y crecimiento personal; señalan también que están relacionadas con las expectativas que tienen en su trabajo y las condiciones que se presentan en el.

Linares et al. en 2018 realizaron una investigación sobre la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de policías del estado de Durango. Se evaluó a 243 policías donde el 78% fueron hombres. Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) de García, el cual evaluó cuatro factores: satisfacción con los compañeros de trabajo, con el trabajo mismo, salario y prestaciones y por último relaciones con el jefe. La Escala de Desempeño del SWS- Survey de Gutierrez y Ostermann, la cual evalúa trece indicadores de desempeño. Los resultados hallados indicaron que, en relación con el desempeño, los factores muestran una correlación de 0.886 con satisfacción con los compañeros, 0.440

con satisfacción con el trabajo mismo, salario y prestaciones arrojó 0.768 y relaciones con el jefe mostró una correlación de 0.686. Se concluyó finalmente que el 35% de encuestados reportó un nivel bajo de satisfacción laboral general.

La base teórica que recae en esta investigación engloba a ambas variables, lo que sirve para dar mayor claridad y comprensión al tema. La Teoría de los dos Factores de Herzberg o también conocida como la Teoría de la Motivación e Higiene, se centró específicamente en la motivación en el ámbito laboral, sin embargo, su investigación arrojó que existen dos factores que desarrollan la motivación en el trabajador y que estas a su vez operan en favor o en contra del sentimiento de satisfacción de los trabajadores, las dividió en dos, los factores intrínsecos o motivacionales que como su nombre lo dice, se relacionan a aspectos que se rigen con el individuo mismo, que están bajo su control y que guardan relación con las funciones que realiza. El reconocimiento profesional, crecimiento individual y las necesidades de autorrealización se encuentran dentro de este factor. El otro factor que determina este autor son los factores extrínsecos o higiénicos y que, a diferencia del anterior, están relacionados con el medio o lugar donde el individuo desempeña sus funciones, dejando sin control al empleado sobre estos factores. Los beneficios, supervisión, condiciones físicas y ambientales del trabajo, sueldo, políticas de la empresa entre otros se encuentran dentro de este factor. Herzberg infiere por su investigación que cuando hay presencia optima de factores higiénicos contrarresta la insatisfacción del empleado, y que cuando los factores higiénicos son deplorables provocan insatisfacción, además refiere que la satisfacción se relaciona con el nivel de las actividades que realiza el empleado y que estas al ser más desafiantes provocan satisfacción, en base a esto, planteó las actividades enriquecedoras del cargo las cuales favorecen a la satisfacción laboral. (Muñoz, 2005).

Sobre los riesgos psicosociales, en el enfoque histórico se conceptualiza como tal en un tiempo relativamente reciente según se describe en un informe elaborado en el 2012 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, refiere que el comité mixto OIT-OMS en 1984 la definen como la interacción entre la satisfacción laboral, el contenido del trabajo, las necesidades y la cultura del trabajador, el medio ambiente del trabajo, las condiciones de

organización y las capacidades, las consideraciones personales externas del trabajo que pueden tener influencia en la salud y el rendimiento en el trabajo.

En 2013, Marrero et al. en una investigación para la Revista Cubana de Salud Pública, hacen referencia a la definición dada en 1988 por Kalimo y Mejman, donde indicaron que los riesgos psicosociales están influenciados por la individualidad del trabajador y las condiciones del trabajo, que fluctúan con el comportamiento y la personalidad del trabajador y traen como consecuencias problemas en la salud, respuestas psicológicas y conductuales, reacciones neurofisiológicas, metabólicas y neurohormonales.

López M. en su estudio en 2016 refiere que Cox y Griffiths definieron a los riesgos psicosociales en 1995 como las condiciones ambientales y aspectos de gestión del trabajo que son favorables al desarrollo de daños sociales, físicos o psicológicos a los trabajadores, los cuales pueden incidir de manera negativa en el bienestar de los colaboradores.

Según M. López (2016), Carayon, Haims en 2001 y Yang lo definen como las características y condiciones presentes en un ambiente laboral, el contenido de las actividades del trabajo, la organización y la realización de las actividades que afectan de modo físico, social o psíquica al trabajador y que como consecuencias se obtienen deficiencias en el desarrollo del trabajo.

Gracia, es un psicólogo industrial que colaboró con la Organización CAEB para la publicación de una guía centrada en el tratamiento y evaluación de los riesgos psicosociales en 2012, define a los riesgos psicosociales como aquellos que causan o forman parte de las causas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional debido a la desadaptación del empleado a su entorno social, refiriéndose al desempeño de la tarea y la organización del trabajo.

El instrumento que se utilizó para medir los factores de riesgos psicosociales en esta investigación cuenta con la base teórica de la Teoría General de Estrés y además integra para las dimensiones los modelos de Karasek y Theorell llamada Demanda – Control – Apoyo social, la teoría de Siegrist Esfuerzo – Recompensa (ERI) y se suma la teoría de la doble presencia, datos que fueron obtenidos del manual del método CoPsoQ-istas21 de Moncada et al. Se abordó las principales características de estas teorías y su importancia para ser

introducidas en la prueba. La Teoría General de Estrés es formulada por el Dr. Hans Selye, en 1935 define el estrés como la respuesta de adaptación de un organismo ante los estresores, Refiere que el organismo genera un mecanismo de protección para responder a situaciones de estrés, generando reacciones o cambios neuro-endocrinos. La teoría de Demanda – Control – Apoyo social de Robert Karasek quien analizó los efectos del trabajo tanto en el comportamiento como en la salud, las atribuyó a la a las características estructurales del trabajo y a las demandas psicológicas laborales que guardan relación con el uso de las capacidades y la posibilidad de tomar decisiones. La teoría de la doble presencia se refiere a las actividades que recaen en una misma persona las demandas del trabajo que son remunerados o asalariados y las demandas del trabajo doméstico- familiar. Es así que se construyen a base de estas teorías las cinco dimensiones de la prueba del ISTAS -21.

El enfoque histórico para satisfacción laboral se remonta a 1911 donde Taylor realizó un estudio pionero sobre trabajadores y asoció la satisfacción laboral con las ganancias, oportunidades de progreso, promoción, apreciación y pago de incentivos, descrito en el estudio realizado por Pérez en 2011.

Años después, en 1924 comenzaron los estudios Elton Mayo, indagó sobre los efectos de diferentes condiciones ambientales, principalmente sobre la iluminación y como esta afectaba en la productividad de los empleados, en 1945 afirmó que la satisfacción laboral se determinaba a la relación del individuo con el grupo y que, además, se situaba por encima de otros factores como la estima, la seguridad, logros entre otros (Pérez, 2011).

Lawler en 1973, relacionaba la satisfacción laboral con aspectos internos de las actividades del trabajo, que se relacionan con sentimientos que provoca el trabajo en los empleados, como la autoestima, sentimiento de logro, control entre otros, y con los aspectos externos como el salario o la promoción. Afirmaba que la satisfacción laboral se determina por las cosas que el trabajador siente que merece recibir de su trabajo y las cosas que recibe realmente (Gunvor, 1980).

Arévalo menciona en su investigación en 2015 la Teoría de la Discrepancia planteada por Locke (1969-1984) la cual concibe la satisfacción laboral como resultado de las discrepancias entre lo que obtiene y quiere un trabajador de su

trabajo y que produce en el trabajador el sentimiento de satisfacción. Locke aportó también con su propia definición de satisfacción laboral, la cual se resume en la respuesta emocional positiva que resulta de la percepción de cada persona sobre sus experiencias laborales (Gargallo, 2008).

Schnake en 1983, relacionó la satisfacción laboral con el comportamiento de liderazgo, calidad de trabajo, desempeño laboral e interacción grupal (aspectos intrínsecos, aspectos extrínsecos y aspectos sociales) además están incluidas aquí, las respuestas afectivas y cognitivas que resultan de la conexión del entorno laboral con el empleado (Jyoti, 2013).

Como síntesis de las diversas definiciones que ha recibido la satisfacción laboral, se la asocia a actitudes tanto positivas como negativas, cuenta también con diferentes factores que, aunque depende de estas, no es resultante final de la suma de todas. Los factores que se encuentran presente en la mayoría de aportes que ha recibido la satisfacción laboral a través de los años son el desarrollo personal, la cantidad de trabajo, estabilidad en el trabajo, la promoción, la paga, supervisión, relación con compañeros y superiores, la organización, las condiciones de trabajo.

El instrumento que se utilizó para medir la satisfacción laboral en esta investigación cuenta con una base teórica de la Teoría Higiene-Motivacional, pero también toma en consideración la Teoría de la Discrepancia y la Teoría Dinámica.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: esta fue una investigación básica ya que su objetivo fue dar respuesta a los problemas planteados lo que se refiere según refiere Sánchez et al. 2018.

Diseño de investigación: fue no experimental, transversal y correlacional, dado que se evitó influenciar sobre las variables y se recolectó datos en condiciones naturales y en un momento único, los

resultados no buscaron establecer una relación temporal entre las variables planteados (Sánchez et al. 2018)

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Riesgos psicosociales

- **Definición conceptual:**

La Organización Mundial de la Salud (1984) y la Organización Internacional del Trabajo (1986) lo definen como la interacción dinámica entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, una interacción dinámica negativa traería como consecuencias problemas de comportamiento, trastornos emocionales, cambios bioquímicos y neurohormonales que conllevan a riesgos de enfermedades físicas o mentales, contradictoriamente, una interacción dinámica positiva crea en el trabajo la autoestima, sensación de dominio, aumenta la motivación, la satisfacción y capacidad de trabajo (Forasteri, 2016 p. 13).

- **Definición operacional:**

Se evaluó mediante el Cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión breve) conformado por 20 ítems con respuestas de escala tipo Likert, los cuales evalúan los factores de riesgos psicosociales a través de cinco dimensiones que establece la prueba, las cuales son doble presencia, compensaciones, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades y por ultimo apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

- **Indicadores:**

Doble presencia (19 y 20), compensaciones (16,17 y 18), exigencias psicológicas (1,2,3,4 y 5), trabajo activo y desarrollo de habilidades (6,7,8,9 y 10) y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (11,12,13,14 y 15).

- **Escala de medición:**

Ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:**

Robbins y Judge en 2013, puntualizan la satisfacción laboral como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo a través de una evaluación de sus características. Sonia Palma Carrillo en el 2004 realizó una publicación donde la define como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo.

- **Definición operacional:**

Se midió a través de la Escala de Opiniones SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, conformada por 27 ítems con respuestas de escala tipo Likert, evalúan las cuatro dimensiones las cuales son reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo, significación de la tarea y beneficios económicos.

- **Indicadores:**

Reconocimiento personal y /o social (6, 11, 13, 19 y 24), condiciones de trabajo (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27), significación de la tarea (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26) y beneficios económicos (2, 5, 9, 10 y 16).

- **Escala de medición:**

Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Según Arias en 2016, la define como un conjunto finito o infinito de elementos con particularidades comunes para los cuales serán ampliables las conclusiones de la investigación. Con respecto a la población en esta investigación está formada por el personal del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres entre las edades de 21 a 59 años de ambos sexos, lo conforman 49 efectivos policiales. Durante el proceso de esta investigación se contó con la colaboración de solo 47 efectivos policiales, ya que por la coyuntura en la que se realizó,

2 efectivos policiales se encontraban en aislamiento en sus domicilios y desistieron de participar en la investigación. Esta información se obtuvo gracias al Comandante PNP Carlos Sánchez Gallardo, Jefe de personal y administración de la DIVPOL Norte-3.

- Criterios de inclusión: Efectivos policiales que se encuentren trabajando dentro del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres y que hayan pertenecido a la Institución PNP por al menos 3 años.
- Criterios de exclusión: no pertenecer a la institución, así como efectivos que no laboren dentro del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres o que no cuenten con 3 años dentro de la Institución PNP.

3.3.2 Muestra:

Arias en 2016, señala que la muestra viene a ser un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Para esta investigación se determinó una muestra de 42 efectivos que laboran en el Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres, se utilizó el programa G*Power 3.1; con una correlación bivariada, se analizó con un .05 de significancia, potencia estadística de 0.95 y tamaño del efecto de .20, estos datos son corroborados en una investigación de Cárdenas y Arancibia (2014) quienes indican que para el campo de la psicología la significancia debe ser $p < 0.05$ y establecen que la potencia estadística convencional es del 80% y se asume un 20% de probabilidad de error, el tamaño del efecto representa el grado en que la hipótesis nula es falsa.

3.3.3 Muestreo:

Se realizó con muestreo no probabilístico intencional, ya que se estableció la selección de la muestra a partir de criterios o juicios preestablecidos para el fin de la investigación como señala Arias en 2016.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Según Arias (2016), la técnica empleada es la encuesta, dado que se proyectó conseguir información que proporciona un grupo o muestra de sujetos sobre sus características propias o en relación a un tema específico, en un momento dado.

Instrumentos:

- **Instrumento 1: Cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión breve)**

Ficha técnica:

- Nombre original: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ -Istas 21).
- Autores: Candía y Pérez
- País de creación: Dinamarca
- Año: 2000
- Traducción y validación: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS)
- Objetivo: medir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente de Trabajo
- Aplicación: Individual o colectiva para mayores de 18 años
- Área de aplicación: Organizacional e investigación
- Duración: 15 minutos
- Estructura: 5 dimensiones y 20 ítems

Reseña Histórica:

Fue traducido y adaptado al español por el Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud, a cargo de Moncada, Llorens y colaboradores, quienes le dieron el nombre de ISTAS 21. La Superintendencia de Seguridad Social se encargó de validarlo y estandarizarlo.

Consigna de Aplicación:

Puede ser aplicada de manera individual o colectiva, en un tiempo de 10 a 15 minutos aproximadamente, se pide que se lea atentamente cada pregunta y que marquen la respuesta que tenga más semejanza con su realidad.

Propiedades psicométricas originales de SUSESO-ISTAS 21:

Con respecto a la confiabilidad, la versión chilena, Candía y Pérez en el 2018 evaluaron a 1557 personas, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.92. En sus dimensiones se obtuvo mayormente un Alfa de Cronbach de 0.70 y la mitad obtuvo un alfa de 0.80, lo que denota alta consistencia interna, se logró un coeficiente de curtosis multivariado de Mardia de 104.50 lo que indica que la muestra presenta distribución no-normal, por último, el análisis factorial confirmatorio fue de GFI= 0.967, AGFI= 0.957 y NFI= 0.30.

Propiedades psicométricas peruana de SUSESO-ISTAS 21:

Pando et al. en 2016 realizaron una investigación en Arequipa en sujetos que laboraban en diferentes tipos de trabajo, tales como industria textil, salud, minería, construcción, agroindustria y pesca entre otros. Como resultado se obtuvo un KMO=0.9 y una significancia de 0.0, lo que se interpretó como favorables para un análisis factorial, resultando que estos eran similares a los obtenidos en instrumentos similares, con lo que se determina que es posible emplear el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo en Perú.

Propiedades psicométricas del piloto:

Se calculó la validez y confiabilidad por dimensiones. La dimensión de exigencias psicológicas obtuvo un Alfa de Cronbach de .665 y el índice de homogeneidad de los ítems de esta dimensión se posicionó entre .204 y .648, siguiendo con la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, se obtuvo una fiabilidad de .787 y los índices de homogeneidad de esta dimensión oscilaron entre los valores de .202 y .807, la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo obtuvo un Alfa de Cronbach de .713 y los índices de homogeneidad estuvieron entre .282 y .782, la dimensión de compensaciones mostró una fiabilidad de Alfa de Cronbach de .622 y los ítems fueron válidos ya que estuvieron entre los índices de homogeneidad de .238 y .573, por último la dimensión de doble presencia obtuvo un valor de alfa de Cronbach de

.651 y ambos ítems obtuvieron índices de homogeneidad de .483. La validez de la totalidad de los ítems en esta prueba excede el .20 lo que según Kline es el puntaje mínimo requerido como fue señalado en una investigación en el 2016 realizado por Silva. Los valores del alfa de Cronbach de cada dimensión están por encima del .60 que se consideran por George y Mallery como aceptables lo que se indicó en el estudio realizado por Frías en 2020.

- **Instrumento 2: Escala de Opiniones SL-SPC**

Ficha técnica:

- Autora: Sonia Palma Carrillo
- País de creación: Perú
- Año: 2004
- Objetivo: medir satisfacción laboral
- Aplicación: individual o colectivo y a mayores de 18 años
- Área de aplicación: Organizacional e investigación
- Duración: 15 minutos de manera física y 5 minutos de manera computarizada
- Estructura: 4 dimensiones y 27 ítems
- Aplicación: individual o colectiva y a mayores de 18 años

Reseña Histórica:

En 1999 se publicó una primera edición de la escala SL-SPC, compuesta por 7 dimensiones y 36 ítems, en el 2004 se publica la segunda edición la cual cuenta con 4 dimensiones y 27 ítems.

Consigna de Aplicación:

Puede ser aplicada de manera individual o colectiva, en un tiempo de 15 minutos aproximadamente, se pide que se lea atentamente cada pregunta y que marquen la respuesta que tenga más semejanza con su realidad.

Propiedades psicométricas originales de la escala SL-SPC:

Se utilizó el programa estadístico SPSS con el que se obtuvo la consistencia interna a través del Alfa de Cronbach de 0.84 y el coeficiente de Guttman de 0.81 a través del método de mitades.

Propiedades psicométricas del piloto:

La escala obtuvo una fiabilidad de Alfa de Cronbach de .873 de la totalidad de los ítems, lo que posiciona a la prueba en la categoría de buena con respecto a su confiabilidad como indicó Frías-Navarro (2020). El índice de homogeneidad de esta prueba estuvo dentro de los índices aceptados como tal, en este caso oscilaron entre los valores de .251 y .579, considerados aptos por Kline mencionado en la investigación de Silva (2016).

3.5 Procedimiento

Para el inicio de esta investigación se requirió recolectar información previa referente a las variables que fueron de interés para este estudio, se establecieron objetivos para direccionar correctamente los propósitos que se buscó alcanzar, así mismo se ideó hipótesis que podrían dar respuesta a los objetivos, además se buscó de teorías que sustenten el origen de las dos variables. Para evaluar estas variables se requirió de dos instrumentos de medición que se adecuaban para los objetivos planteados, el uso de ambos instrumentos fue consultado previamente con los autores respectivos los cuales brindaron la autorización para su uso.

El estudio fue dirigido a efectivos policiales pertenecientes al Complejo Policial de San Martín de Porres, el permiso para la realización de esta investigación en esta unidad fue aceptado por el jefe de la DIVPOL-Norte 3, además cada efectivo policial aceptó un consentimiento personal al inicio de la prueba para indicar su participación en esta investigación. Estas evaluaciones fueron realizadas de manera virtual a través de una encuesta creada en Google teniendo como prioridad respetar las normas de bioseguridad dadas por el estado para evitar la propagación del virus Covid-19. Al culminar las evaluaciones, se derivó a ingresar la información a la base de datos Excel para su mejor apreciación y se

utilizó el programa estadístico SPSS 21 para el análisis de los mismos. Se empleó también, el uso de estadísticas para reflejar los resultados conseguidos de la relación entre las variables. Finalmente se interpretó los resultados obtenidos en la investigación, con lo que se pudo realizar la discusión y conclusiones de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para los fines de esta investigación se vio conveniente la utilización del programa de hoja de cálculo o Microsoft Excel donde se creó la base de datos inicial, posteriormente se llevó la información al programa estadístico IBM SPSS 21 donde se realizaron los procesos necesarios para obtener la información requerida para el cumplimiento de objetivos que planteó esta investigación.

Se utilizó el programa estadístico G*Power para hallar el tamaño de la muestra idónea para la investigación, puesto que es un programa que cuenta con los recursos necesarios para calcular las estimaciones de la potencia y el tamaño del efecto, la potencia estadística fue de 0.95 y con un margen de error de .05. Estos procesos son corroborados por Cárdenas y Arancibia (2014).

Se realizó el análisis estadístico inferencial, a través de la prueba de normalidad se calculó la distribución de la muestra, se utilizó para esto la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, Pedrosa et al. (2015) refiere que es una de las pruebas con mejor potencia estadística para confirmar que los datos se ajusten a la distribución normal. Con los resultados obtenidos se procedió a realizar la correlación entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial, se empleó el coeficiente Rho Spearman y el coeficiente de correlación de Pearson, lo que dependió de las significancias obtenidas en la prueba de normalidad. Se procedió a calcular los niveles de ambas variables a través del análisis descriptivo. Además, para poder obtener los datos suficientes para alcanzar los demás objetivos específicos planteados, se desarrolló el análisis comparativo entre sexos, previo a esto se volvió a realizar un análisis con la prueba de normalidad de ambos sexos, con el resultado obtenido

se vio por conveniente la utilización de la prueba T de Student para obtener los resultados de diferencias significativas en ambas variables.

3.7 Aspectos éticos

Para la realización de esta investigación se consideró primordial cumplir con los lineamientos establecidos para la correcta citación y referencias de todas las fuentes que se utilizaron para brindar el soporte adecuado a la investigación, de acuerdo al estilo APA actual. Con respecto a los instrumentos de evaluación, se pidió la autorización de los autores previo a la recolección de datos. Los participantes de las encuestas fueron debidamente informados sobre el uso que se les daría a sus respuestas, haciendo de su conocimiento que solo serían empleados con el fin de contribuir con información adicional sobre el nivel y relación en las que se encuentran ambas variables en su situación laboral y personal.

El Colegio de Psicólogos de Perú en el 2017, consideró que los trabajos de investigación deben tener el propósito de ser utilizados como guía para la base de criterios de beneficencia por el bienestar de las personas y no maleficencia, con lo que se evitó causar cualquier tipo de perjuicio en los participantes de las encuestas. Prima también, el principio de autonomía, ya que en todo momento se consideró adecuadamente las opiniones y valores de cada persona. Por último, se tuvo a bien considerar el principio de justicia, para el adecuado señalamiento de citas, respetando la autoría de los investigadores previos a este trabajo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de ajuste Shapiro – Wilk de satisfacción laboral y las dimensiones de los Factores de riesgos psicosociales

	n	p
Satisfacción Laboral	42	.459
Significación de tarea	42	.000
Condiciones de trabajo	42	.130
Reconocimiento personal y/o social	42	.007
Beneficios económicos	42	.004
Factores de Riesgos Psicosociales		
Exigencias psicológicas	42	.387
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	42	.000
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	42	.019
Compensaciones	42	.001
Doble presencia	42	.001

Nota: n= muestra, p= significancia

En la tabla 1 se observó mediante la prueba de normalidad que la mayoría de los datos no se ajustan a una distribución normal, por lo cual se empleó el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman ($p < .05$), a excepción de la dimensión exigencias psicosociales cuya significancia es mayor $p > .05$ se efectuó el análisis de correlación de Pearson. Pedrosa et al. (2015) refiere que el uso de la prueba Shapiro – Wilk resulta más adecuada para el análisis en la distribución de tamaños de esta muestra.

Tabla 2

Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales

		D1	D2	D3	D4	D5
Satis- facción Laboral	Rho de Spearman					
	Coefficiente de correlación		-.106	-.471	-.377	-.264
	r²		.011	.221	.142	.069
	p		.503	.002	.014	.091
	n		42	42	42	42
	Correlación de Pearson					
	Coefficiente de correlación	-.284				
	r²	.080				
	p	.068				
	n	42				

Nota: r²=tamaño del efecto, D1= exigencias psicológicas, D2= trabajo activo y desarrollo de habilidades, D3= Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, D4= compensaciones y D5= doble presencia.

En la tabla 2, se evidenció una correlación negativa y no significativa entre la variable satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial. Según Mondragón (2014), la correlación entre satisfacción laboral y la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades (-.106) se clasifica como correlación negativa débil, la correlación con la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (-.471), compensaciones (-.377) y doble presencia (-.264) se consideran dentro del nivel de correlación negativa media. En cuanto a la correlación realizada por el método de Pearson se obtuvo el coeficiente de correlación de -.284. Con respecto al tamaño del efecto, este se explica cómo la magnitud o grado en que un fenómeno se encuentra presente en una población. Cohen (1998) plantea los valores del tamaño del efecto, los que en esta tabla se aprecian como un tamaño del efecto pequeño (Castillo, 2014).

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial

Dimensiones		Estad.	F1	F2	F3	F4
Rho de Spearman	D1	Rho	.009		-.121	-.228
		r²	.000		.014	.051
		p	.955		.446	.147
		n	42		42	42
	D2	Rho	.117	-.153	-.011	-.182
		r²	.013	.023	.000	.033
		p	.460	.334	.947	.250
		n	42	42	42	42
	D3	Rho	-.214	-.691	-.184	-.118
		r²	0.04	.477	.033	.013
		p	.174	.000	.242	.455
		n	42	42	42	42
	D4	Rho	.075	-.485	-.181	-.179
		r²	.005	.235	.032	.032
		p	.638	.001	.252	.257
		n	42	42	42	42
	D5	Rho	.122	-.369	-.077	-.087
		r²	.014	.136	.005	.007
		p	.443	.016	.628	.583
		n	42	42	42	42
Correlación de Pearson	D1	Pearson		-.307		
		r²		.094		
		p		.048		
		n		42		

Nota: Estad. = estadístico, Rho: correlación de Rho de Spearman, F1= significación de la tarea, F2= condiciones de trabajo F3= reconocimiento personal y/o social y F4= beneficios económicos

En la tabla 3 fue el resultado de la correlación entre las dimensiones de ambas variables, se utilizó el método de Rho de Spearman ya que se hallaron los valores de $p < .05$ en la prueba de normalidad, a excepción de la correlación entre exigencias psicológicas y condiciones de trabajo, donde se aplicó el método de correlación de Pearson.

Las correlaciones entre significación de tarea (F1) y las dimensiones de riesgo psicosocial se situaron en el rango de correlaciones positivas a excepción de la correlación con la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3) que obtuvo el valor de $-.214$ que la incluye en el rango de correlación negativa media. Las correlaciones entre condiciones de trabajo (F2) y las dimensiones de riesgo psicosocial estuvieron en su totalidad en el rango de correlaciones negativas. Como se indicó antes, la dimensión de condiciones de trabajo y exigencias psicológicas (D1) se halló la correlación mediante Pearson, el resultado arrojó $-.307$ la que la ubica como correlación negativa media. Las correlaciones entre reconocimiento personal y social (F3) y las dimensiones de riesgo psicosocial resultaron en su totalidad en el rango de correlaciones negativas. Por último, las correlaciones entre la dimensión de beneficios económicos (F4) y las dimensiones de riesgo psicosocial fueron también en su totalidad correlaciones negativas. Todos estos rangos fueron tomados de Mondragón (2014).

Siguiendo el planteamiento de Cohen (1998) para el tamaño del efecto, estos se consideran como tamaño del efecto pequeño al ser menores del $.30$, con excepción del obtenido entre las dimensiones condiciones de trabajo (F2) y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3) que se considera como tamaño del efecto medio.

Tabla 4

Niveles de Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2.4%
Insatisfecho	5	11.9%
Promedio	11	26.2%
Satisfecho	11	26.2%
Muy satisfecho	14	33.3%
Total	42	100.0%

En la tabla 4 se reflejó los niveles de satisfacción laboral donde los resultados demuestran que la mayor parte de los encuestados se ubica en el nivel muy satisfecho con 33.3%, seguido por los niveles satisfecho y promedio, ambos con 26.2%, el nivel insatisfecho lo ocupan el 11.9% y solo el 2.4% se ubicó en el nivel muy insatisfecho.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral

Niveles	F1		F2		F3		F4	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Muy insatisfecho	2	4.8	1	2.4	3	7.1	0	0.0
Insatisfecho	0	0	4	9.5	12	28.6	1	2.4
Promedio	7	16.7	17	40.5	12	28.6	9	21.4
Satisfecho	10	23.8	9	21.4	6	14.3	7	16.7
Muy satisfecho	23	54.8	11	26.2	9	21.4	25	59.5

Nota: fx= frecuencia, %= porcentaje

En la tabla 5, se aprecia los niveles y porcentajes obtenidos en cada dimensión de satisfacción laboral, se encontró que en la dimensión significación de tarea

(F1) la frecuencia mayor se registró en el nivel muy satisfecho con el 54.8%, la dimensión condiciones de trabajo (F2) obtuvo mayor frecuencia en el nivel promedio con el 40.5%, la dimensión reconocimiento personal y/o social (F3) se representó en mayor frecuencia por los niveles insatisfecho y promedio, ambos con el 28.6%; por último la dimensión beneficios económicos (F4) registro mayor frecuencia en el nivel muy satisfecho con 59.5%.

Tabla 6

Niveles de los factores de riesgo psicosocial

	NIVELES					
	Bajo		Medio		Alto	
	fx	%	fx	%	fx	%
EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	17	40.5	9	21.4	16	38.1
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	33	78.6	4	9.5	5	11.9
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA	17	40.5	7	16.7	18	42.9
COMPENSACIONES	17	40.5	15	35.7	10	23.8
DOBLE PRESENCIA	14	33.3	15	35.7	13	31.0

Nota: fx= frecuencia, %= porcentaje

En la tabla 6 se reflejó los niveles alcanzados en cada dimensión de riesgos psicosociales, es así que en la dimensión de exigencias psicológicas se obtuvo en mayor representación el nivel bajo con 40.5%, trabajo activo y desarrollo de habilidades se posiciona en nivel bajo con 78.6%, en la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo el nivel representativo fue el alto con 42.9%, siguiendo con la dimensión de compensaciones el 40.5% lo conformo el nivel bajo, por último la dimensión de doble presencia obtuvo un nivel medio con 35.7%.

Tabla 7

Prueba de normalidad de ajuste Shapiro-Wilk de los grupos por sexo de satisfacción laboral

Sexo	Sig.
Hombre	.566
Mujer	.366

En la tabla 7 se observó mediante la prueba de normalidad que los datos se ajustan a una distribución normal o paramétrica, por lo cual se realizó el procedimiento T de Student para muestras independientes ($p > .05$). Sánchez (2005) refiere que, para comparar dos muestras independientes con distribución normal, el uso del procedimiento T de Student es el más adecuado.

Tabla 8

Diferencias significativas de satisfacción laboral según sexo

	Sig. (bilateral)
T muestras independientes	.467

En la tabla 8, los resultados hallados muestran una significancia mayor al .05 ($p > .05$), lo que indica que no existe diferencias significativas de satisfacción laboral entre hombres y mujeres.

Tabla 9

Diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial según sexo

	Sig. (bilateral)
Exigencias psicológicas	.212
Trabajo activo	.764
Apoyo social en la empresa	.251
Compensaciones	.099
Doble presencia	.166

En la tabla 9 se muestran los resultados para las diferencias significativas en cada dimensión de riesgos psicosociales de acuerdo al sexo, se encontró que en la totalidad de dimensiones la significancia supera el .05 con lo que se afirma que para todas las dimensiones no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

V. DISCUSIÓN

Los acontecimientos ocurridos tras la aparición del Covid-19 durante el último año han afectado de diversas maneras las vidas de las personas a nivel mundial, se tuvo que cambiar el estilo de vida habitual por uno con mayores restricciones a favor de contrarrestar la propagación del virus, es así que las actividades que antes se realizaban con normalidad, como el estudio o trabajo, se vieron afectadas a gran nivel para todos los grupos etarios y de todos los niveles socioculturales. En el Perú, los niveles de estrés incrementaron para la población en general, pero sobre todo para el personal de primera línea como lo son los médicos, enfermeros, el ejército y policías entre otros; los cuales se vieron afectados de manera emocional, conductual, cognitiva y física (Huarcaya, 2020).

Este trabajo se centró en las afectaciones a nivel laboral de policías, se tomó como puntos de discusión los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos y la satisfacción laboral que presentan frente a su trabajo, se realizó un análisis de resultados los cuales se contrastaron con investigaciones en estudios anteriores. Como objetivo general, se planteó establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021; se halló que para todas las dimensiones de riesgo psicosocial las correlaciones fueron negativas y no significativas ($p > .05$), por lo que se estableció que a mayor satisfacción laboral menores fueron los niveles de riesgos psicosociales. Los resultados coinciden con el estudio de Tapia en 2017, donde se halló correlación negativa alta y significativa entre satisfacción laboral y factores de riesgos psicosociales en enfermeras de Lima ($r = -.756$, $p = .000 < .05$).

En relación a investigaciones de contexto internacional, Sáenz en 2016 quien analizó la relación entre ambas variables en trabajadores de construcción de España, halló que las correlaciones eran en su totalidad negativas y significativas, congruentes a los resultados hallados en esta investigación. Además, los resultados también coinciden con la Teoría de los dos Factores de Herzberg, quien señala que al haber presencia óptimas de factores higiénicos y motivacionales, contrarresta la presencia de insatisfacción en el trabajador.

Con respecto a los objetivos específicos, Braganza (2018), investigó sobre la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial del personal de la Agencia Nacional de Tránsito, su resultado establece que existe relación entre el estrés y los riesgos psicosociales. Los resultados de la prueba para riesgos psicosociales indicaron que existen factores que afectan el desempeño de los trabajadores en el nivel inadecuado en sus dimensiones de responsabilidad y participación e implicación, se corrobora en relación a esta investigación que los efectivos policiales obtuvieron nivel bajo en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Continuando con el desarrollo de los objetivos específicos, se describió el nivel alcanzado en satisfacción laboral por esta población, alcanzando mayores índices en el nivel de muy satisfecho. Ríos en su investigación realizada en 2020, tomó como referencia el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma, el cual fue utilizado en esta investigación, pero utilizó otro criterio para los niveles de clasificación de resultados. Halló que, su población se vio mayormente representada por satisfacción laboral en nivel alto (65%). Analizando las dimensiones por separado, los resultados de Ríos en la dimensión de significación de tarea fueron que el 55% se encontró en nivel alto, en la dimensión condiciones de trabajo obtuvo que el 57% perteneció al nivel alto, dimensión beneficios económicos obtuvo al 55% de su población en nivel medio y reconocimiento personal y/o social fue de 65% en nivel alto; estos resultados muestran cierta similitud a los hallados en esta investigación, así tenemos que, coinciden en que para ambos estudios, en la dimensión significación de tarea se encuentra representado con el mayor porcentaje de su población en el nivel muy satisfecho. Para las demás dimensiones se encontró diferencias, en la dimensión condiciones de trabajo se obtuvo mayor frecuencia en el nivel promedio, la dimensión beneficios económicos el mayor grupo representativo se encontró en el nivel muy satisfecho y la dimensión de reconocimiento personal y/o social obtuvieron los mismos puntajes en los niveles insatisfecho y satisfacción promedio. Otra comparación que se vio importante destacar fue la realizada por Paoline y Gau (2020) sobre las fuentes de satisfacción laboral de policías de Florida, denotó que el rango más representativo lo ocupó el nivel

moderadamente satisfecho, en esta investigación el nivel más representativo fue el de “muy satisfecho”, por lo que se afirma que esta población encuentra su trabajo como gran fuente de satisfacción.

Con relación a los factores de riesgo psicosocial, lo hallado en esta investigación refleja que en las dimensiones exigencias psicológicas, compensaciones y trabajo activo y desarrollo de habilidades estuvieron mayormente representadas en el nivel bajo, la dimensión de doble presencia obtuvo un nivel medio y solo la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo obtuvo nivel alto como representativo, estos resultados sirven para comparar los obtenidos por la investigación realizada por Talavera et al. en 2018, quien analizó los factores de riesgos psicosociales, personalidad resistente y burnout. En cuanto a los riesgos psicosociales, sus resultados hallaron mayores índices en el nivel cognitivo, la cual se relaciona a un mal estado psicológico, también obtuvieron puntuaciones altas en factores de demandas y recompensas, además perciben escaso control y poco apoyo organizacional.

Otro objetivo específico en esta investigación fue comparar las diferencias significativas de satisfacción laboral de acuerdo al sexo, en esta población estudiada se halló que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Estos resultados se ven contrarios a los hallados por Villaveces et al. (2018), quienes realizaron un estudio comparativo según sexo de docentes universitarios, en esta investigación si se hallaron diferencias significativas y estas fueron explicadas como el interés permanente de las mujeres por lograr metas, asumir retos, continuar con su formación profesional y como su satisfacción personal se encuentra relacionada a los alcances obtenidos en el trabajo.

Siguiendo con otro objetivo específico, esta investigación realizó un análisis comparativo de los factores de riesgo psicosocial por sexo, se determinó que no se evidenció diferencias significativas entre hombres y mujeres. Resultados similares a los de la investigación realizada por Blanco-Álvarez y Thoen (2017) en policías penitenciarios de Costa Rica donde buscaron factores relacionados al estrés, relacionándolos a factores de depresión, presencia de estrés, burnout y otras características ocupacionales y personales, en este estudio el número de mujeres fue mucho menor al de los hombres y los resultados hallados mostraron

que no existían diferencias significativas, los investigadores aclaran que esto pudo suceder por la diferencia en el número de trabajadores de ambos sexos.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA, los efectivos policiales se han visto afectados notablemente durante los últimos meses en sus labores, la satisfacción laboral se correlaciona negativa y no significativamente con los factores de riesgo psicosocial, con lo que se infiere que a mayores niveles de riesgos psicosociales percibidos menores serán los niveles de satisfacción laboral que presentarán los agentes.

SEGUNDA, las correlaciones entre las dimensiones de riesgos psicosocial y satisfacción laboral en su mayoría tuvieron correlación negativa, a excepción de cuatro casos, entre significación de tarea y exigencias psicológicas, significación de tarea con trabajo activo y desarrollo de habilidades, significación de la tarea y compensaciones y por último la correlación entre significación de tarea y doble presencia.

TERCERA, para la muestra de esta población se obtuvo al nivel muy satisfecho como el más representativo por el porcentaje obtenido de 33.3%, seguido por los niveles satisfecho y promedio donde ambos obtuvieron el mismo porcentaje de 26.2% de personas en estos niveles, el grupo de personas de nivel insatisfecho fue de 11.9%, por último, el nivel de muy insatisfecho solo fue representado por el 2.4% de los encuestados.

CUARTA, en cuanto a los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral, en la dimensión beneficios económicos se obtuvo mayor índice de personas en el nivel muy satisfecho (59.5%), mientras que la dimensión reconocimiento personal y/o social obtuvo el mayor índice de personas (28.6%) en nivel insatisfecho y promedio.

QUINTA, en cuanto a los niveles obtenidos en las dimensiones de riesgo psicosocial mostraron que existe una alta exposición en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo donde se obtuvo a un 42.9% personas en nivel alto, las dimensiones que mostraron bajos niveles de exposición a riesgos psicosociales fueron exigencias psicológicas (40.5%), compensaciones (40.5%) y trabajo activo y desarrollo de habilidades (78.6%).

SEXTA, en cuanto a las diferencias significativas según el género en satisfacción laboral, se obtuvo que, no existieron diferencias significativas entre hombres y mujeres policías.

SÉPTIMA, en cuanto a las diferencias significativas en cada dimensión de riesgos psicosociales según el género, se obtuvo que, no existieron diferencias significativas entre hombres y mujeres.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA, se recomienda realizar más estudios donde se abarquen estos temas y así poder implementar medidas para alcanzar situaciones más adecuadas para los trabajadores de cualquier rubro.

SEGUNDA, fomentar la importancia de la salud psicológica de los trabajadores, implementando mejoras en el ambiente de trabajo, no solo refiriéndonos al ambiente físico, sino al ambiente laboral que se genera entre empleados y jefes – empleados.

TERCERA, implementar reuniones de retroalimentación entre los trabajadores, mejorar las relaciones extra personales del equipo de trabajo para mayor integración proporcionarían beneficios en este aspecto.

CUARTA, optimizar las relaciones entre compañeros de trabajo y las relaciones entre jefes y sub-ordinados.

QUINTA, implicar más al personal en las decisiones relacionadas a las formas en que se trabaja, dando más participación en la planificación de soluciones y brindando mayor decisión en los efectivos sobre el modo en que realiza su trabajo.

SEXTA, incentivar más investigaciones donde se maneje número de empleados similares tanto en hombres como en mujeres para poder determinar un resultado más conciso y así poder determinar diferencias entre grupos.

SÉPTIMA, se sugiere adecuar el trato justo, reforzar el respeto, reconocer los logros obtenidos en las tareas efectivamente realizadas y garantizar equidad entre los géneros. Se recomienda realizar estudios más equitativos en número de personas por género.

REFERENCIAS

- Arévalo R. (2015). *Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las Instituciones educativas secundarias particulares del Distrito de Castilla-Piura*. [tesis de Maestría]. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3187/MAE_EDUC_13_8.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias F. (2016). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf
- Blanco T., Thoen M. (enero-junio de 2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59. <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98/119>
- Braganza A. (2018). *Estrés laboral y riesgos psicosociales en el personal de la Agencia Nacional de Tránsito*. [tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28301/1/39%20GTH.pdf>
- Candía M., Pérez J. (noviembre 2020). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Versión completa y breve. *Superintendencia de Seguridad Social*, (3)135. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Cárdenas M., Arancibia H. (mayo – agosto 2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: Complementos a las pruebas de significancia estadística y su aplicación en psicología. *Salud y sociedad*, 5(2), 210- 224. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Castillo R. (2014). *Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012*. [tesis de Titulación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/download/pdf/323351151.pdf>
- Caycho-Rodriguez, T., Carbajal-León, C., Vilca, L., Heredia-Mongrut, J. y Gallegos, M. (setiembre de 2020). *COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares*. *Acta medica del Perú*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v37n3/1728-5917-amp-37-03-396.pdf>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (diciembre 2017). *Código de ética y deontología*. Concejo Directivo Nacional. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Eurofound and International Labour Organization. (2019). *Working conditions in a global perspective*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Forasteri V. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2), 11-38. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Frías D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gargallo A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*, 563-575. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gracia D. (2012). Evaluación y tratamiento de los Riesgos Psicosociales. Información básica para la empresa. CAEB. <http://www.caeb.com.es/evaluacion-y-tratamiento-de-los-riesgos-psicosociales-informacion-basica-para-la-empresa/>
- Gunvor I. (1980). *Towards an integrated model of Job Satisfaction*. https://www.ssb.no/a/histstat/in/in_8034.pdf
- Huarcaya J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. <https://scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n2/327-334/es>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 926. <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- International Labour Office. (2016). *Psychosocial risk, stress and violence in the world of work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf

- Jyoti J. (March 2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*, 1(1), 66- 82.
<https://doi.org/10.22158/jbtp.v1n1p66>
- Linares O., Maldonado C., Gutiérrez R., (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a01>
- López M. (2016). *Relación entre los factores de riesgo psicosocial y niveles de seguridad industrial en los contratistas de una empresa de generación eléctrica*. [tesis de Maestría]. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Lopez-Marvara.pdf>
- Marrero M., Román J., Salomón N. (2013). Estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para las complicaciones de la gestación y el bajo peso al nacer. *Revista Cubana de Salud Pública*;39(5), 864-880.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2013/csps131f.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe técnico de los factores de riesgos psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*.
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (abril de 2008). Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana. *Boletín de economía laboral*, (39).
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Moncada S., Llorens C. y Andrés R. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*.
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)
- Mondragón Barrera, M. (2014). Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de Intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Muñoz A. (2005). *Identificación de los Factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la fundación Instituto Tecnológico Comfenalco*

de la ciudad de Cartagena-Colombia. *Una aplicación de la Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg*. [tesis de Maestría]. Universidad del Norte.

<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/157/73155959.pdf?sequence=1>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19*. https://peru.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf

Pando M., Varillas M., Aranda C., Elizalde F. (2016). Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4) 365-371. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37949317008>

Paoline E., Gau J. (2020). An Empirical Assessment of the Sources of Police Job Satisfaction. *Police Quarterly*, 23(1), 55-81. <https://doi.org/10.1177/1098611119875117>

Pedrosa I., Juarros J., Fernández A., Basteiro J., García E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?. *Universitas Psychologica*, 14(1), 15-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64739086029>

Pérez P. (2011). Satisfacción Laboral. *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación - hacia un modelo integrador*. [tesis de Maestría]. Universidad Abierta Interamericana. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Queirós C., Passos F., Bártolo A., Marques A., da Silva C., Pereira A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>

Ríos G. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú*. [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43769/R%C3%ADos_DCGNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robbins S., Judge T. (2013). Comportamiento organizacional. *Pearson* 15, 712.
https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edici%C3%B3n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge
- Rojas I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018*. [tesis de Maestría]. Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/roja_s_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sáenz L. (2016). *Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción*. [tesis de Doctorado]. Universidad de Huelva.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12750/Factores_de_riesgo_psicosocial.pdf?sequence=2
- Sánchez H., Reyes C., Mejía K. (junio 2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Vicerrectorado de Investigación*, (1), 146. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez R. (enero-marzo 2015). T-Student. Usos y abusos. *Revista Mexicana de Cardiología*, 26(1), 59-61.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmc/v26n1/v26n1a9.pdf>
- Silva L. (enero 2016). Validez, confiabilidad y normas del cuestionario de autoconcepto físico en universitarios de Trujillo Metropolitano. *Revista de Psicología*, 18(1) 9-25.
http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/932/PDF%20%28ESPA%C3%91OL%29
- Talavera B., Luceño L., Martín J., García Y. (september 2018). Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables Associated with Mental Health in Police Officers. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>
- Tapia S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017*. [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1

Villaveces M., Moysén A., Estrada E., Balcázar P., Garay J., Gurrola M. (marzo de 2018). II Congreso Virtual Internacional de Psicología. [Satisfacción con el trabajo en docentes universitarios del estado de México, comparación entre hombres y mujeres]. <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/2-2-2017-2-pti2.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021?	Objetivo general: Conocer si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021 Objetivos específicos 1. Conocer si existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral	Hipótesis general: Existe correlación negativa y significativa entre la satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial de policías de un Departamento de Patrullaje a pie, Lima Metropolitana, 2021. Hipótesis específicas:	Variable 1: Factores de Riesgo psicosocial Dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.	Población: Efectivos policiales que laboren en el Departamento de Patrullaje a Pie del Complejo Policial de San Martín de Porres Muestra: 42 efectivos policiales entre hombres y mujeres del Departamento de Patrullaje a Pie del

y los factores de riesgo psicosocial	1. existe relación negativa y		Complejo Policial de San Martín de Porres
2. Describir los niveles de satisfacción laboral	significativa entre las dimensiones de	Variable 2: Satisfacción laboral	
3. Describir los niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral	satisfacción laboral y los factores de riesgo psicosocial	Dimensiones: Significación de tarea, condiciones de trabajo,	Muestreo: no probabilístico intencional
4. Describir los niveles de los factores de riesgo psicosocial,	2. Existen diferencias significativas en satisfacción laboral de acuerdo al sexo.	reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos	Diseño: no experimental, transversal y
5. Comparar diferencias significativas en la satisfacción laboral de acuerdo al sexo	3. Existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial de		Tipo: descriptivo correlacional
6. Comparar diferencias significativas en los factores de riesgos psicosociales de acuerdo al sexo.	acuerdo al sexo.		Enfoque: cuantitativo Nivel: básico

Anexo B: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Factores de riesgo psicosocial	La OMS (1984) y la OIT (1986) lo definen como la interacción dinámica entre los factores humanos y las condiciones de trabajo.	Se evaluó mediante el Cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión breve) conformado por 20 ítems con respuestas de escala tipo Likert, los cuales evalúan los factores de riesgos psicosociales a través de cinco dimensiones que establece la prueba Puntaje: 0, 1, 2, 3, 4	Exigencias psicológicas	Carga de trabajo, información que se maneja, horas de trabajo, necesidad de esconder emociones.	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre tiempo de trabajo, sentido del trabajo.	6, 7, 8, 9, 10	
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa.	11, 12, 13, 14, 15	
			Compensaciones	Retroalimentación por parte de superiores, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados.	16, 17, 18	
			Doble presencia	Influencia de las preocupaciones domesticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico.	19, 20	

Satisfacción laboral

<p>Robbins y Judge en 2013, puntualizan la satisfacción laboral como un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo a través de una evaluación de sus características. Sonia Palma Carrillo en el 2004 realizó una publicación donde la define como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo.</p>	<p>Se midió a través de la Escala de Opiniones SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, conformada por 27 ítems con respuestas de escala tipo Likert, evalúan cuatro dimensiones Puntajes: 1, 2, 3, 4, 5.</p>	<p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.</p> <p>Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</p> <p>Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de éstos en resultados indirectos.</p> <p>Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.</p>	<p>3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26</p> <p>1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27</p> <p>6, 11, 13, 19, 24</p> <p>2, 5, 9, 10, 16</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ordinal

Anexo C: Instrumentos autorizados

**Cuestionario SUSESO/ISTAS21
(versión breve)**

	Pregunta	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Sólo 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 Opiniones SL-SPC

TOTAL ACUERDO = TA
 ACUERDO = A
 INDECISO = I
 DESACUERDO = D
 TOTAL DESACUERDO = D

	Pregunta	TA	A	I	D	TD
1	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	,mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incomodo					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Formulario aplicado virtualmente

Link: https://docs.google.com/forms/d/10N6jUup7WfkXhecY_fxmC0LNfqaUZPO2P93dYJWY24l/edit#responses

Riesgos psicosociales y satisfacción laboral del Departamento de Patrullaje a Pie del Complejo Policial de San Martín de Porres, 2021

Bienvenido. Mi nombre es Ericka Yataco Magallanes, identificada con DNI: 74411884, alumna de pregrado de Psicología de la Universidad César Vallejo, me encuentro en el desarrollo de una tesis para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Psicología.

El objetivo de esta investigación es conocer si existe correlación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral del Departamento de Patrullaje a pie del del Complejo Policial de San Martín de Porres, para tales fines y teniendo en cuenta las normas sanitarias recomendadas por el gobierno, es que se realiza este cuestionario de manera virtual a las personas que cumplan las siguientes características:

1. Ser peruano(a) de nacimiento
2. Tener más de 18 años
3. Encontrarse trabajando activamente en la Institución PNP por al menos 3 años
4. Encontrarse trabajando en el Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres
5. Actualmente no se encuentre en algún proceso psicoterapéutico

Anexo D

Carta de presentación a la Institución policial



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 26 de febrero de 2021

CARTA INV.N°1722 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Coronel PNP
GHINO MALASPINA DEL CASTILLO
Jefe de DIVPOL Norte-3
POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
Cercado de Lima 15102

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **YATACO MAGALLANES ERICKA LISBETH** con DNI N° **74411884** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002620495** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL COMPLEJO POLICIAL DE SAN MARTIN DE PORRES, 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

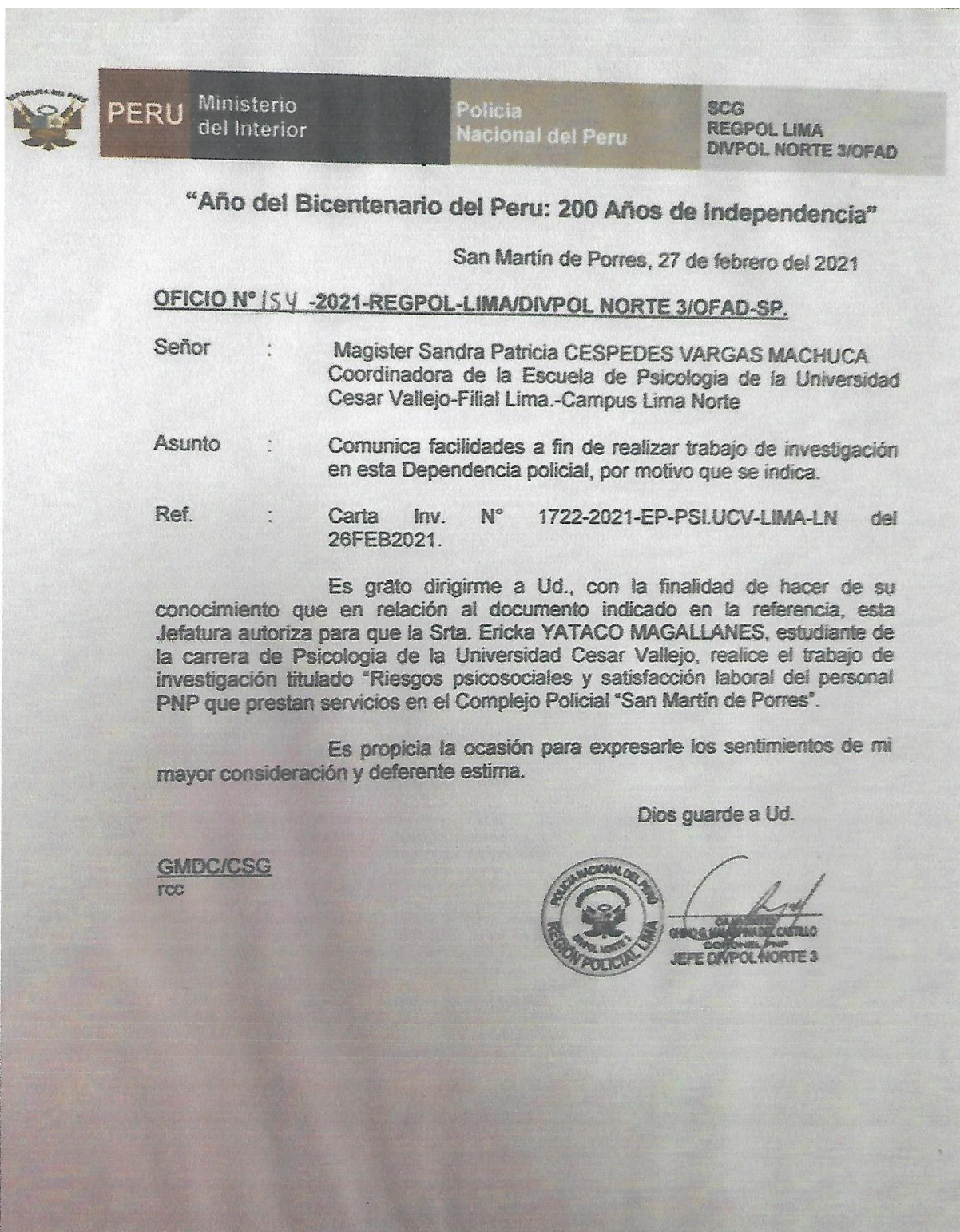
Atentamente;



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo E

Carta de autorización de la Institución Policial



Anexo F: Carta de solicitud para uso de Instrumento

Variable: Factores de riesgos psicosociales



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°1966 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 2 de marzo de 2021

Autor:

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ERICKA LISBETH YATACO MAGALLANES**, con DNI 74411884 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002620495**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: "**Riesgos psicosociales y satisfacción laboral del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **CoPsoQ-Istas21**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Variable: Satisfacción Laboral



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA N°1955 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 2 de marzo de 2021

Autor:

- **Sonia Palma Carrillo**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ERICKA LISBETH YATACO MAGALLANES**, con DNI 74411884 estudiante de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002620495**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **“Riesgos psicosociales y satisfacción laboral del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres, 2021”**, contará con una muestra de **42** efectivos. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC**.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo G: Autorización de uso de instrumentos

Variable: Factores de riesgo psicosocial



istas21.copsoq@istas.net istas21.copsoq@istas.net a través de gmail.com

mié, 20 ene 10:34



para mí ▾

Estimada,

Dado que su tesis de final de grado se va a realizar en un centro de trabajo, rogamos utilice los materiales que aparecen en la web: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=29

Queremos informarles que dos personas del CENSOPAS son miembros de la red internacional del COPSQQ por si se hubiera avanzado en uan versión peruana. Ver

aquí: <https://www.copsoq-network.org/network-members/?country=Perú&SecurityID=51288c68e3c678c981da5e4e680ec12baa7907b6>

Saludos,

Equipo ISTAS

www.copsoq.istas21.net

Cuestionario de Opiniones SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Ericka Yataco Magallanes - DNI 74411884
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
Motivo: Tesis: "Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres, 2021"
Asesor: Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 42 trabajadores del Departamento de Patrullaje a pie del Complejo Policial de San Martín de Porres.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como única autora de la tesis en referencia; y se extiende por única vez, para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento que la calificación, análisis e interpretación de los datos es de su entera responsabilidad.

Marzo 7, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.