



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos
Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes de la provincia de
Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Gálvez Rumiche, Julia Noemi (orcid.org/0000-0001-8902-847X)

Rodríguez Chávez, Ibet Milagritos (orcid.org/0000-0002-7100-2957)

ASESOR:

Mgtr. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia quienes fueron mi soporte emocional en este proceso, permitiéndome llegar a este nivel, por transmitir valores de perseverancia y paciencia.

Está dedicado a mi esposo y a mi hijo a quienes amo y agradezco por tenerme tanta paciencia, motivarme y brindarme su apoyo para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por guiar nuestra formación académica permitiéndonos culminar satisfactoriamente la carrera universitaria y cumplir nuestras metas trazadas. Así mismo, a nuestros padres por su soporte incondicional, por los consejos, valores y darnos la motivación que nos incentiva a seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos:	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	17
3.7. Aspectos éticos:.....	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Validez de contenido.....	18
4.2. Análisis factorial confirmatorio.....	21
4.3. Análisis de confiabilidad	25
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de contenido del cuestionario del Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21	18
Tabla 2. Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21	19
Tabla 3. Índices de ajuste global.....	21
Tabla 4. Cargas factoriales estandarizadas del modelo M38-6	22
Tabla 5. Cargas factoriales estandarizados del modelo M24-5	23
Tabla 6. Índices de consistencia interna	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo M24-5	24
-------------------------------------	----

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer las evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 en los docentes de la provincia de Trujillo, para la investigación se obtuvo una muestra de 358 docentes, tomándose en consideración criterios de inclusión, se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. El instrumento analizado es el cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21, que se constituía por 6 dimensiones y 38 ítems. Se realizó el análisis descriptivo entorno a la moda, media, asimetría y curtosis. Al mismo tiempo, se elaboró el AFC, encontrándose ítems que presentaban bajas cargas factoriales, procediendo a la eliminación de 14 ítems obteniendo bondades psicométricas: χ^2 :3.96, CFI:.92, TLI:.91, SRMR:.092. y RMSEA: .86. La consistencia interna se evidencio mediante el Omega de Mc Donald oscilando entre .62 y .88.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Copsoq-Istas 21, docentes.

ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the psychometric evidence of the Copsoq-Istas 21 Psychosocial Risks questionnaire in teachers in the province of Trujillo. For the investigation, a sample of 358 teachers was obtained, taking into account inclusion criteria. non-probabilistic for convenience. The instrument analyzed is the Copsoq-Istas 21 Psychosocial Risk Questionnaire, which was made up of 6 dimensions and 38 items. The descriptive analysis was performed around the mode, mean, asymmetry and kurtosis. At the same time, the CFA was elaborated, finding items that presented low factor loads, proceeding to the elimination of 14 items obtaining psychometric benefits: $\chi^2:3.96$, CFI:.92, TLI:.91, SRMR:.092. and RMSEA: .86. Internal consistency was evidenced by Mc Donald's Omega ranging between .62 and .88.

Keywords: Psychosocial risks, Copsoq-Istas 21, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo durante el transcurso de la pandemia se ha evidenciado un incremento relevante en relación a los riesgos psicosociales ocasionando malestares físicos y psicológicos en los docentes, lo que se ha agravado con el retorno a las clases presenciales y exigencias laborales inusuales a contraste de su vida laboral antigua, es así que están propensos a padecer de angustia laboral, afectando la salud de los colaboradores, desde la perspectiva de la psicología organizacional (Pujol, & Lazzaro, 2021; Rigotti et. al, 2021).

Es así que, en los establecimientos educativos primarios y secundarios se determinó similitud en la exposición de riesgos psicosociales en pedagogos, en cuanto a las condiciones laborales, desempeño de funciones e interacción con el entorno, siendo considerada como una profesión de alta demanda, por ende, esta propensa a la percepción de malestar emocional y burnout (González et. al, 2021).

De tal modo, la docencia en comparación a otras profesiones está más expuesta a padecer las consecuencias debido a la carga laboral, así como angustia psicológica y menor satisfacción (Méndez et. al, 2020).

Por ello, que debido a los diferentes cambios que se están dando para la ejecución de las actividades en el rubro educativo, ya sea trabajo remoto, presencialidad y modalidad Hibrida mixta, los docentes deben adaptarse a estos cambios de forma apresurada por la presión que reciben del entorno, lo cual pueden conllevar a situaciones estresantes que afectan la salud emocional (Alvites, 2019).

En los países de México y España, se ha evidenciado en la población de estudio un deficiente rendimiento en las labores de enseñanza, falta de motivación y agotamiento, generado por la sobrecarga de trabajo y los inadecuados ambientes de trabajo (Prado et al., 2020).

De igual forma, en Italia, los centros educativos fueron uno de los rubros más afectados ya que a nivel de organización tuvieron que adaptarse a nuevas modalidades de funcionamiento, generando una reestructuración en sus procesos de enseñanza, incrementando las exigencias para mantener motivado al estudiante, deberes administrativos y tiempo que deben dedicar a la preparación

de las lecciones trayendo en consecuencia estrés laboral, fatiga, bajos niveles de eficacia (Stanzione & De Santis, 2021; Berlanda et al., 2019).

Por otra parte, se identifica tres riesgos psicosociales que afectan significativamente la eficacia del docente, entre ellos el estrés laboral, el mobbing y burnout, siendo este último que afecta a profesiones de alta demanda como los profesionales de la educación, años atrás esta profesión no era considerada de alta demanda, pero al paso de los años y los requerimientos del cargo es más común evidenciar el padecimiento de este síndrome a causa de las presiones, escasez de recursos, la sobrecarga de rol y la adaptación a nuevas modalidades de enseñanza (Mohammed & Kharraz, 2021).

Así mismo, en docentes de Eslovaquia se evidencia diferentes fuentes estresores como, la monotonía de las funciones, la equitatividad de responsabilidades, escasas habilidades de comunicación entre colaboradores y aspectos salariales (Čecho et al., 2019).

Al mismo tiempo, en el Ecuador, se considera que para establecer los riesgos psicosociales predominantes en los docentes se debe evaluar el acoso laboral, como consecuencia de la coacción en el cumplimiento de las diferentes responsabilidades y el escaso tiempo que se le asigna para la ejecución (Anchundia, 2021).

Igualmente, en Australia y Brasil el bienestar emocional de los docentes se ve afectado por factores, entre los que destacan, el ausentismo, ausencia de concentración, escasa energía para el desarrollo de actividades, a como consecuencia de una rutina laboral y un mal manejo de la salud ocupacional, además el personal con cargos administrativos perciben otros factores estresores como la organización de las funciones de sus colaboradores, mantener una imagen de líder, gestión ante conflictos (Dicke et al., 2018 ; Duarte & Gomes, 2019).

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo menciona, que afectan el rendimiento del colaborador debido a que los ambientes de trabajo están en constantes cambios y genera mayores demandas en su productividad ocasionando situaciones de riesgos (OIT, 2016).

En la demarcación nacional, el Ministerio de Salud, menciona que la variable en estudio se puede presentar en diferentes realidades laborales no se da la respectiva importancia de intervención lo que ha generado un aumento de casos de salud mental, relacionados a trastornos afectivos, ansiedad entre otros, ocasionando en el colaborador un deficiente desempeño (MINSAL, 2018).

En el ámbito local, los colaboradores enfocados a la docencia están expuestos a factores ambientales como; ausencia de autonomía, manejo de tiempos para la gestión de actividades, escasez de información para un óptimo desempeño, ocasionando la aparición de malestares físicos y psicológicos en dicha población (Ayala & Taboada, 2018).

Por lo cual, la relevancia de tener herramientas de evaluación que permitan valorar la variable en cuestión con adecuados niveles de validez y confiabilidad, del mismo modo, Charria et al., (2011) refiere que existe en la actualidad una diversidad de instrumentos que están enfocados a medir los riesgos psicosociales del colaborador en relación a sus centros de trabajo. Del mismo modo, está el Constructo multidimensional -DECORE, realizado en Madrid, que consta de 44 ítems, dirigido a población laboral española, descartándose por la cantidad de ítems y la no adaptación a la realidad peruana. (Luceño, 2005).

Por otra parte, está la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL), consta de 150 ítems, destinada a colaboradores de una organización, descartando dicho instrumento por el tiempo de aplicación debido a la cantidad de ítems y no estar enfocada a una población educativa (Melia, 2004).

Así también el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, planteo el Cuestionario SUSESO/ISTAS21, dirigido a la población chilena, que consta de dos modalidades, la versión larga con 142 ítems y la versión corta con 25 ítems, dicho instrumento fue descartado debido al total de ítems, repercutiendo en el tiempo de aplicación, así como no estar adaptada a la realidad peruana. (Candía & Pérez, 2018).

No obstante, existe el instrumento COPSOQ – ISTAS 21, siendo este un instrumento que a nivel internacional es más frecuente usado para la evaluación de riesgos psicosociales, en diferentes áreas organizacionales e incluso en el rubro

educativo ha sido adaptada a 25 idiomas, fue creado en Dinamarca, pero adaptado a la versión española por Moncada et al. (2008), el instrumento consta de 21 indicadores con 38 ítems en su versión corta, las cuales están agrupadas en 6 dimensiones, como son, Exigencias psicológicas, Control sobre el Trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, Doble presencia y Estima; el presente instrumento fue adaptada por Alburja y Tapay (2019), a la población peruana con zona de estudio en la ciudad de Chimbote, siendo un instrumento más corto, consta de menos ítems lo que reduce el tiempo de aplicación y se basa en el constructo de la teoría general de estrés que contrasta las labores de hogar, trabajo y sociedad; así mismo el control sobre el trabajo.

Por ello, en la investigación se abordó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 en docentes de la provincia de Trujillo?

Es así que la justificación teórica se asentó en la importancia de obtener conocimientos referentes a los enfoques teóricos y aportar a próximas investigaciones de la misma línea organizacional, así como validar el instrumento en el contexto peruano.

Por otro lado, la justificación social se manifiesta al conocer la metodología para identificar los riesgos psicosociales en una organización y generar una categoría de su estado actual, para intervenir en las necesidades que se presenten de forma preventiva y de promoción.

Así mismo la justificación práctica, se ejecuta a la presencia de mantener una categoría de riesgo psicosocial favorable considerando sus dimensiones en los docentes de la provincia de Trujillo interviniendo con estrategias para prevenir los efectos adversos de los factores de riesgo social y psíquico en el colaborador.

También la justificación metodológica se centra en brindar una herramienta con validez y fiabilidad para la ejecución de investigaciones, a su vez se genera una adaptación para determinada población que permitirá el proceso de acopio y análisis de datos.

De tal forma, el objetivo general es establecer las evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 en los docentes de la

provincia de Trujillo y los objetivos específicos son evidenciar la validez de contenido, así mismo determinar las evidencias de validez del instrumento mediante el método de AFC, y por último determinar la consistencia interna por medio del coeficiente omega de McDonald.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta diversos estudios, que tuvieron como objetivo principal obtener las propiedades psicométricas del cuestionario Copsoq-Istas 21: A nivel internacional, en Colombia se compuso con 175 docentes universitarios utilizando la versión corta del Copsoq-Istas 21, se ejecutó el análisis de la consistencia interna obteniendo el α con niveles mayores; respecto a la escala global se obtuvo un puntaje de $\alpha = .90$, por otro lado, de obtuvieron niveles bajos en el α en las 6 dimensiones oscilando en .57 y 0.85. Los resultados de validez convergente y discriminante fueron insatisfactorios, concluyendo el posible rediseño del instrumento para la mejora de la validez de constructo y confiabilidad obteniendo un nivel tolerable, con excepción de la dimensión de doble presencia (Pujol & Arraigada, 2017).

Así también, en Chile un estudio de investigación abocado al ámbito laboral, se utilizó la muestra de 1087 individuos, referente a los resultados se alcanzó la consistencia interna evidenciando el α de 0.83, sus dimensiones oscilaron entre .70 y 0.75, referente a la validez convergente señaló una correlación significativa en la dimensión apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo de ($r=0.344$, $p<0.001$) y el nivel más bajo de exigencias psicológicas ($r=0.210$, $p<0.001$), así mismo se identificó adecuada correlación ítem-tes, con una estructura igual a la original, concluyendo que es una prueba útil para la medición de la variable (Alvarado et. al, 2009). Además, en la validación psicométrica realizada para el SUSESOS ISTAS 21 versión corta con población de colaboradores de entidades de salud públicas, con una muestra representativa de 341 trabajadores, a través del AFC se identificó los índices de bondad de CFI = .795, TLI = .762 y RMSEA = .08, estableciendo valores correctos, así también se analizó la validez convergente mediante DASS, obteniendo correlaciones significativas; por último se estableció el α global de .758 y por dimensión oscilaban entre .408 - .710. ; los investigadores recomiendan usar el instrumento con cautela (Mendoza & Moyano, 2019). También en la investigación conformada por una muestra de 1184 colaboradores, el procedimiento realizado fue del AFC, en el cual se abarco los ajustes como GFI = 0,967, AGFI = 0,957, NFI = 0,30, en contraste los valores de RMR = 0,068, PGFI = 0,737 generando discrepancia entre la varianza y covarianza. Así mismo, se establecieron las cargas factoriales entre los valores de .306 y .784; también se identificó el coeficiente de

omega entre sus dimensiones estableciendo un rango de .527 y .758. Se concluyó que el instrumento SUSESO/ISTAS 21 en el modelo corto, no presenta validez y confiabilidad necesarios para su aplicación, así mismo el procedimiento de disminución de las dimensiones no es funcional, se considera características de sesgo e inflación de la numeración obtenida, dando deficiencias en la validación psicométrica (Cerdeira & Porras, 2018).

Del mismo modo, en Brasil en el artículo realizado por Gonçalves et al. (2021) se enfocaron en una población de colaboradores con 211 en su muestra pertenecientes a diferentes áreas, entre ellas de educación, salud, administración y otros. Referencia a la validez se analizó mediante AFE y la consistencia interna por Alfa de Cronbach alcanzando valores con niveles recomendados entre 0,70 y 0,87. A la par, el trabajo de investigación de la versión mediana del cuestionario COPSOQ II para el sur de Brasil, obtuvo una muestra de 426 colaboradores de una universidad, concerniente a los resultados se ejecutó el AFC y AFE, concluyendo con modelo final de 13 dimensiones de 70 ítems, con un ω de 0.82, generando una consistencia interna adecuada, finalmente presentando una validez y confiabilidad admisibles para la aplicación en el país brasileño (Xavier et. al, 2019). Así mismo en el estudio que busca adaptar culturalmente el modelo corto del Cuestionario Psicosocial de Copenhague II (COPSOQ II) al portugués brasileño (COPSOQ II-Br) con una muestra de 211 funcionarios y prestadores de servicio, obtuvo el AFE, la confiabilidad test-retest se puntuó un ICC entre 0,71 y 0,81. SEM varió de 0,6 a 2,2 y la validez de constructo mostró buenos resultados con los instrumentos probados, la consistencia interna se validó mediante α de 0.70-0.87, el error de medición se evaluó mediante el error estándar de medición (SEM), mientras que la validez de constructo se probó correlacionando el COPSOQ II-Br, el Cuestionario de contenido laboral y el Cuestionario musculoesquelético nórdico. Concluyendo la adaptación con 7 dominios y 8 dimensiones (Sotrute et. al, 2021).

Al igual que Zigkiri et al. (2020) ejecuta la adaptación a la población griega con un total de 652 colaboradores, siendo un 68,1% de los participantes de sexo femenino y el 31,9% varones, teniendo como objetivo validar el Cuestionario COPSOQ II, al idioma griego. La validez se obtuvo mediante el AFE y se estableció una consistencia interna evidenciando el criterio del α y fue aceptable ($0.8 > \alpha > 0.7$) para

la mayoría de las escalas. Se concluyó que la versión del COPSQ-II tiene adecuadas propiedades psicométricas y puede utilizarse como instrumento de evaluación para riesgos psicosocial.

En el Perú, se abordó un trabajo de investigación con 540 colaboradores del área docente y administrativa derivados de I.E. de Idiomas. Respecto a resultados se evidencio ajuste factorial para las dimensiones: Compensaciones con un valor de CFI = .982 y RMSEA = .073; así mismo, Control Sobre el Trabajo presenta un CFI = .973 y RMSEA = .065; por otro lado, Capital social puntúa un CFI = .996 y RMSEA = .076, también Conflicto Trabajo - Familia presentó un CFI = .985 y RMSEA = .143; así también, Apoyo Social y Liderazgo CFI = .992 y RMSEA = .039; por último exigencias psicológicas CFI = .934 y RMSEA = .069. Así mismo se confirmó en su puntuación de tipo compuesta una buena confiabilidad, pero se mostró lo contrario con las puntuaciones directas, por último, se denotó evidencia de validez interna convergente y discriminante (Portocarrero, 2017). Así también, en la población evocado a empleados del ámbito privado en la ciudad de Piura, utilizando Copsoq-Istas 21- Versión media con base de 392 colaboradores, se analizó la validez de constructo ejecutando el método convergente evidenciando valores de .336-.886 de Pearson, así también se realizó el AFC, obteniendo datos de varianza de 53,82%, KMO de 728 y esfericidad de Bartlett ($\chi^2= 29356,2$; $p=,000$); así mismo las cargas factoriales puntuaron valores superiores de .30 y el ω se explayó en .541-.906. Se concluye que el instrumento es válido y confiable por ende es correcto para la interpretación y categorización de la variable (Chiroque, 2019). Así mismo, Alburja & Tapay (2019) en su estudio que presentó una muestra de 305 docentes, el tipo de muestreo fue de tipo probabilístico estratificado, se realizó el AFC obteniendo un χ^2 de 1144.2 y valores de NFI = .777, CFI = .739, IFI = .770, así como un índice de bondad de .91 e índice de ajuste comparativo de .73 brindando valores adecuados y acertando la confiabilidad a raíz el coeficiente de Omega con un puntaje de .65-.87 entre sus dimensiones.

Se designa como riesgos psicosociales a los factores que interceptan en la salud del colaborador dentro de una organización, que en consecuencia genera reacciones de tipo fisiológica, emocional, cognitiva y conductual; ligadas al estrés mostrando indicadores para futuras enfermedades (Moncada, 2014).

Los riesgos psicosociales se estipulan como la captación de fenómenos, a través de la percepción de la persona, estos se denotan en los procesos organizacionales y he ahí la identificación de las causas para su posterior intervención, ello se encuentra ligado a problemas de nivel psicológico y personal (Henry, 2019). Así mismo, se conceptualizan cómo características que perjudican la salud y el bienestar del colaborador de forma individual y colectiva, se presencia en sobrecarga organizacional, desequilibrio entre la vida familiar y profesional (Rivera et. al, 2021). Por tanto, lo contrario de tal término sería tener bienestar integral; esté no se presenta por la ausencia de enfermedad (Salvador, 2019).

Por otro lado, los aspectos en mención son responsabilidad del empleador dado que es el responsable de emitir órdenes e instrucciones generalmente administrativas y dentro del funcionamiento organizativo, que determinara las condiciones de prevención de siniestralidad organizacional y/o tarea laboral que genere desnivel con respecto a la integridad física, psicológica y fisiológica (Feria, 2018). Del mismo modo, los riesgos psicosociales hacen referencia a la demasía, defecto o combinación de aspectos laborales que afecten la integridad a nivel físico, social y psicológico (Pujol & Lazzaro, 2018).

Es así que, la variable se percibe en las organizaciones y están vinculados a los factores de riesgo sociales entre ellos, desatacan, la carencia de recursos, inflexibilidad en horarios, inseguridad laboral, excesivas cargas de trabajo, complejidad en el desarrollo de tareas, generando problemas de salud física y mental, pero a menor escala como, problemas de sueño, ansiedad, agotamiento (Cruz, 2018).

Además, los factores se conceptualizan en eventos, situaciones o estados de origen laboral que se interceptan en la salud integral del colaborador y generan antagonismo incluso a punto económico, en contraste de los riesgos físicos que generalmente son contables, los riesgos psicosociales son de base de interacción

social; se puede ejemplificar con la exigencia emocional en el trabajo, discrepancia con la escala salarial y presión del tiempo (Jacobo & Máynez, 2020). Por lo tanto, los factores psicosociales surgen de la interacción entre trabajo- trabajador, desde la perspectiva de la salud ocupacional surgen dos aspectos la patogenia y prevención de enfermedades, a su vez la incidencia y prevalencia, así como sus antecedentes y consecuencias. El segundo se configura como la salutogénesis, es decir caracterizado por la promoción referente a salud considerando múltiples factores y, por último, la psicología positiva generando factores protectores (Souza et. al, 2018).

Con respecto a sus enfoques teóricos, se plantea el patrón de demanda, control y apoyo social de Karasek y Theorell, se caracteriza por los desencadenantes de estrés ligado a las labores que genera altas demandas de tipo psicológico y gestión en la toma de decisiones; las altas demandas son estímulos del entorno laboral con respecto a cantidad, omisión, frenética, proporción, volumen, nivel y presencia de trabajo. Así mismo, el término control refiere a la cabida que tienen los colaboradores con respecto a sus tareas y organización, esta dimensión presenta dos subcomponentes las habilidades, todo lo referente a las propias capacidades, también el subcomponente autoridad de la toma de decisiones, haciendo hincapié a las aptitudes de influencia y decisión. Por último, está el apoyo social, que se caracteriza por la relación interpersonal de soporte por parte de los integrantes desde compañero hasta los más altos mandos según jerarquías (Shimabuku & Mendonça, 2018). El enfoque rescata que el apoyo social es una variable de tipo moderadora en interfiere incluso en la satisfacción laboral, al existir mayor auge de este enfoque mejora la satisfacción y compromiso laboral, reduciendo la rotación de personal y permitiendo llegar a los objetivos organizacionales (Orgambidez & Almeida, 2017).

Así mismo, el modelo de desequilibrio-recompensa de siegrist se relaciona con el estrés, el cual se explica por la cantidad de esfuerzos brindados por el colaborador y las recompensas que recepciona, tales como estima, estatus, seguridad, línea de carrera y referente económico (Tirado et. al, 2019).

También el modelo de Tavistock de organización sociotécnica, la cual se basa en implementar la organización del trabajo en base al aspecto técnico, pero también social, observando el sistema como integrador y autorregulador, se desprende gran importancia dado que de ello dependía la productividad en el área operativa (Peralta, 2016).

Por su parte, el enfoque vitamínico de Warr se centra en dos apartados que son las características laborales y procesos mentales, referente a los procesos mentales se identifica en a corto plazo y a largo plazo, así mismo está ligado a rasgos de personalidad como extraversión, responsabilidad y agradabilidad, así también influencia los aspectos comparativos entre un colaborador y otro, lo cual generan la felicidad en el colaborador (Gabini, 2017).

Por último, el presente instrumento se basa en la teoría general de estrés planteada por Hans Selye en 1930, la cual estipula que el fenómeno se presenta durante la exposición ante una demanda no especificada, por ello se planteó dentro del modelo 3 fases la reacción de alarma, la etapa de resistencia y agotamiento. Las fases se desarrollan cuando un individuo se expone al estímulo estresante, se da de forma inesperada, posteriormente la homeostasis se desea mantener por ende se resiste al cambio y culmina con el agotamiento al contrastar el estímulo estresor (Burmister, 1945). Es por ello, que diversos autores realzan la importancia de la teoría general del estrés ligada al enfoque cognitivo (Sánchez, 2010)

Se desenvuelve en características como las exigencias psicológicas hacen hincapié a aspectos netamente cuantitativos; también los conflictos que contrasta las labores de hogar, trabajo y sociedad; así mismo el control sobre el trabajo, el cual se explica como el aporte que tiene su función para el desarrollo de las capacidades; continuamente el apoyo social que está ligado a aspectos de liderazgo, previsibilidad y roles, entorno a colaboradores y cabezas de mando; así también las compensaciones emitidas por la organización y la inseguridad con respecto a sus condiciones laborales (Moncada et. al, 2014).

Por consiguiente, se han identificado 6 dimensiones que derivan de los riesgos psicosociales, entre ellas tenemos, las exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad del liderazgo, doble

presencia y estima. De acuerdo a Acevedo y Caamaño (2018) refiere que la dimensión exigencias psicológicas mide algunos requerimientos entre ellas las cognitivas que se enfoca en la toma de decisiones, sensoriales que se relaciona las exigencias laborales y los requerimientos emocionales que hace mención a los sentimientos positivos o negativos que tiene el colaborador en relación a su ambiente de trabajo. Así también, Moncada et al. (2014) refieren que la variable está compuesta por 6 sub dimensiones, exigencias psicológicas cuantitativas, se comprende como el vinculado de actividades que se exige al colaborador en el tiempo disponible para realizarlas, también tenemos las exigencias cognoscitivas, se entiende por la capacidad de atención y concentración del colaborador en realizar sus actividades, tomar decisiones y ser responsable con sus consecuencias; las exigencias emocionales, se entiende como el desgaste emocional que puede sentir el colaborador al momento de cumplir sus funciones y está relacionado a las interacciones interpersonales, a su vez las exigencias psicológicas de esconder emociones, hace mención al control de emociones que debe tener el colaborador en el área de trabajo y finalmente la exigencia psicológica sensorial se refiere a la alerta que tiene el colaborador a los detalles como una alta concentración.

Por otra parte, la dimensión de control sobre el trabajo expone el nivel de control que tiene el colaborador en función al tiempo que le otorga al desarrollo de sus funciones, así como la gestión de tiempos de descanso y su sentido de pertenencia e integración con la organización (Acevedo & Caamaño, 2018). En el mismo contexto, Candia y Pérez (2018), menciona que la dimensión se entiende como la autonomía del colaborador para el desarrollo de sus funciones, gestión de tiempos, horarios, así como la iniciativa que puede ejercer en el área de trabajo (Moncada et al., 2014).

La dimensión de la inseguridad sobre el futuro, se entiende como la inseguridad que tiene el colaborador en relación a sus horarios, condiciones laborales y adaptaciones a cambios que se den en la organización (Moncada et al., 2014).

La dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo evalúa las relaciones interpersonales que se da entre colaboradores, así como la relación con superiores en el ambiente de trabajo y se puede distinguir dentro de la dimensión, 5 sub

dimensiones entre ellas tenemos, el apoyo por parte de los compañeros, gestión y liderazgo, sentimiento de pertenencia, claridad de funciones y conflicto de rol, así como la previsibilidad (Moncada et al., 2014). Igualmente, Candia y Pérez (2018) refieren que la dimensión se centra en función del jefe inmediato o superior en el que evalúa diferentes indicadores entre ellos, el nivel de liderazgo y gestión que tiene el jefe con sus colaboradores, la claridad para definir las funciones a desarrollar dentro de la organización, cuando los objetivos o tareas asignadas son diferentes a los valores personales del colaborador y el de planificar las actividades de forma equitativa así como la solución de conflictos.

Por otro lado, la dimensión de doble presencia, hace referencia a la demanda que tiene el colaborador tanto del ámbito laboral como familiar, siendo así que las exigencias del ámbito laboral repercuten en la dinámica familiar ocasionando una sobrecarga en el colaborador que conlleva a cuadros de estrés, siendo la población femenina por lo general más afectada (Acevedo & Caamaño, 2018).

Finalmente, la dimensión estima, que evalúa el sentimiento de reconocimiento que tiene el colaborador en función al apoyo y merito que se le da al esfuerzo y dedicación que realiza en sus funciones laborales, así mismo el respeto el trato equitativo entre colaboradores, el salario y la estabilidad laboral (Gómez, et al. 2014).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo aplicada, debido que radica en la práctica los conocimientos obtenidos, considerando los objetivos planteados y respondiendo al problema presentado, este tipo de investigación de utiliza gestionar las circunstancias y/o conflictos mediante bases teóricas validas (Vargas, 2009). El diseño utilizado en la presente es de diseño no experimental dado que el experimentador no manipula una variable independiente y clasificación instrumental dado la aplicación de pruebas (Salkind, 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Se designa como riesgos psicosociales a los factores que interceptan en la salud del colaborador generando reacciones de tipo fisiológica, emocional, cognitiva y conductual (Moncada, 2014).

Definición Operacional: Se utilizó el cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en la medición de plana docente, el cual posee 6 dimensiones:

Exigencias psicológicas: Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.

Control sobre el trabajo: Influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo e integración en la empresa.

Inseguridad sobre el futuro: Inseguridad general, contractual, condiciones de trabajo, horario, salarios y forma de pago.

Apoyo social y calidad de liderazgo: Claridad del rol, previsibilidad, apoyo social, posibilidad de relación social, Sentimiento de grupo y calidad de liderazgo.

Doble presencia: Formas simultanea de trabajo productivo y la responsabilidad doméstica.

Estima: Respeto, trato justo, compensación psicológica y reconocimiento al esfuerzo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Serán docentes de la provincia de Trujillo.

Criterios de inclusión:

- Docente que tenga licencia.
- Docentes de Instituciones Públicas.
- Docentes del nivel primario y secundario.
- Participante que se encuentre activo en la institución.
- Colaboradores mayores de 20 años.
- Participante que conviva con un integrante con parentesco familiar.

Criterios de exclusión:

- Participante que no pertenezca a la institución.
- Docentes de Instituciones Privadas.
- Los que no logren completar los cuestionarios.
- Personal que presente alguna limitación, que le impida resolver las evaluaciones.
- Participante que viva solo.

Muestra: 358 docentes de la provincia de Trujillo

Para evaluar la calidad de un test se recomienda un tamaño muestral de al menos 200 como mínimo, incluso en condiciones óptimas de comunalidades elevadas y factores bien determinados (Ferrando & Anguiano, 2010).

Muestreo:

La tipología usada es no probabilística por conveniencia, este presenta criterios que debe ser considerados por el investigador en un momento específico, así mismo es por conveniencia dado que la selección se realiza según la muestra accesible y consintiendo ser incluidos (Otzen & Manterola, 2017)

Unidad de análisis: Un docente de la provincia de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se abordó el CoPsoQ-istas21, cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, de trasfondo danés y siendo adaptada en diversos países y traducida al español por los autores Moncada, et al. (2008), que consta de 38 ítems en la versión corta, con 6 dimensiones, como: Exigencias psicológicas, Control sobre el

trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima y 21 indicadores. Es un cuestionario adaptado para medir riesgos psicosociales en colaboradores, no obstante, el instrumento permite la aplicación a diversos puestos de trabajo, teniendo una consistencia interna con rango de índices entre 0.69 y 0.91 estimados como valores admisibles.

El CoPsoQ-istas21 fue adaptada por Alburja y Tapay (2019), a la población peruana, se obtuvo la validez de constructo por AFC, X^2 de 1144,2 (650), el índice de bondad de ajuste con una estimación de 0.922, el índice de bondad de ajuste de 0.914 y la confiabilidad a través el coeficiente ω con valores de 0.652 y 0,874.

3.5. Procedimientos:

La actual investigación se instruyó mediante la revisión de instrumentos que permitan medir la variable en estudio, así mismo que cumplan con el criterio de adaptación a la población peruana, optando por el instrumento CoPsoQ-istas21 adaptada por Alburja y Tapay (2019). Posteriormente se realizó una revisión a la literatura referente a los riesgos psicosociales lo que permitió la elaboración de la introducción, a su vez se indago antecedentes internacionales y nacionales, así como los fundamentos teóricos, permitiendo concluir los capítulos posteriores. Luego se procedió a la elaboración de la metodología de investigación donde se estableció la población y la muestra que consta de 358 docentes de diferentes I.E. de la provincia de Trujillo. Seguidamente, para confirmar la validez interna se realizó la validación de criterio de jueces. Además, se elaboró las solicitudes de aplicación del instrumento dirigida a 10 instituciones educativas del distrito de Trujillo las cuales se recibieron por medios virtuales y presenciales.

Así mismo, se creó el formulario de encuesta en Google forms, detallando el consentimiento informado para la resolución del instrumento y el fin académico.

3.6. Método de análisis de datos:

El análisis de los hallazgos primeramente se realizó en una plantilla Microsoft Excel 2016, donde se ejecutó el coeficiente V de Aiken para el reporte de la validez basada en el contenido, acorde a la valoración de 6 jueces expertos, para las áreas de pertinencia, relevancia y claridad.

Posteriormente se utilizó el programa R Project, donde se obtuvo inicialmente el análisis descriptivo de los ítems, concerniente a la media, desviación estándar, la asimetría y curtosis; como hallazgos preliminares; seguidamente se realizó la técnica del análisis factorial confirmatorio, a través del método cuadrados mínimos diagonales, acorde a la escala de medición ordinal (DiStefano et al., 2019).

De esta manera se obtuvo los índices de ajustes absoluto χ^2/df , RMSEA, SRMR; Así mismo los índices de ajuste comparativo CFI y TLI; además de considerar la Re especificación mediante el procedimiento de eliminación de ítems y correlación de errores, así mismo se obtuvo las cargas factoriales estandarizadas, en cuanto a los ítems según cada dimensión.

Por otro lado, para la confiabilidad también se utilizó el programa R Project, haciendo uso del método de consistencia interna se obtuvo los valores de fiabilidad según el coeficiente omega.

3.7. Aspectos éticos:

Se consideraron los aspectos éticos tales como privacidad y confidencialidad con respecto a los datos de los individuos, así como los resultados de forma indistinta a quien le perteneció, también se evidenció las características y aspecto de la investigación de forma transparente exponiendo formalmente el consentimiento informado tanto de la institución educativa como de cada individuo, por ende se comunicó a los sujetos en estudio los objetivos de la evaluación, así mismo el derecho a retirarse del proceso según conveniencia individual, todo ello permitió la presencia de los principios éticos. Por último, se respetaron los derechos de autoría de los derivados del instrumento (APA, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Validez de contenido

Tabla 1

Validez de contenido del cuestionario del Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21

Ítem	Primer Juez			Segundo Juez			Tercer Juez			Cuarto Juez			Quinto Juez			Sexto Juez			V de Aiken			Interpretación V
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	1	VÁLIDO
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	1	VÁLIDO
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	VÁLIDO

Nota: no está de acuerdo 0, está de acuerdo 1, P= pertinencia, R= relevancia, C= claridad

En la tabla 1, se observa la validez de contenido mediante la V de Aiken, evidenciando puntajes entre .80 y 1.00, es decir, los jueces expertos consideran los 38 ítems del instrumento válidos en persistencia, relevancia y claridad. Como indica Torres, et al. (2022) señalan como criterio mantener un valor $\geq .70$ para mantener el ítem.

4.2. Análisis descriptivo de los ítems

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21.

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2
Exigencias psicológicas	P1	2.12	1.08	-.17	-.37
	P2	1.58	.95	-.08	-.68
	P3	1.41	1.08	.43	-.25
	P4	1.70	1.08	.08	-.55
	P5	1.82	1.13	-.07	-.79
	P6	1.85	1.26	.04	-.92
Control sobre el trabajo	P7	1.54	1.20	.25	-.82
	P8	2.41	1.17	-.42	-.59
	P9	2.34	1.14	-.47	-.43
	P10	2.04	1.12	-.07	-.51
	P11	1.26	1.31	.63	-.86
	P12	3.10	1.04	-1.19	.92
	P13	3.03	1.01	-.86	.10
	P14	3.39	.89	-1.32	.69
	P15	3.06	1.11	-1.13	.60
	P16	2.89	1.14	-.95	.20
Inseguridad sobre el futuro	P17	1.53	1.26	.40	-.84
	P18	1.41	1.10	.11	-.87
	P19	1.56	1.31	.44	-.88
	P20	1.57	1.27	.40	-.78
Apoyo social y calidad de liderazgo	P21	2.52	1.18	-.60	-.29
	P22	3.13	1.16	-1.35	.96
	P23	2.35	1.06	-.38	-.32
	P24	2.67	1.12	-.64	-.18
	P25	2.52	1.15	-.46	-.45
	P26	2.55	1.19	-.38	-.79
	P27	2.79	1.29	-.70	-.67
	P28	2.80	1.21	-.88	-.08
	P29	2.68	1.06	-.66	-.02
	P30	2.75	1.12	-.78	.04
Doble presencia	P31	2.60	1.15	-.72	-.25
	P32	1.84	1.22	-.03	-.80
	P33	1.56	1.07	.25	-.37
	P34	1.73	1.08	.11	-.58
Estima	P35	2.12	1.05	-.12	-.33
	P36	2.49	1.15	-.50	-.39
	P37	2.98	1.33	-1.04	-.22
	P38	2.17	1.15	-.12	-.62

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis;

En la tabla 2, los valores el valor promedio más bajo es para el ítem (M=1.26) y el nivel elevado es para el 14 (M=3.39), con una dispersión de .89 (ítem 14) a 1.33 (ítem 37), la asimetría se ubica por debajo de +/- 1.5, así también la curtosis. Como lo estipula Lloret, et al. (2014) mencionan si los valores de g1 y g2, se ubican por debajo del +/- 2, se infiere que la normalidad es univariada.

4.2. Análisis factorial confirmatorio

Tabla 3

Índices de ajuste global

Modelo	Ajuste absoluto			Ajuste comparativo	
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
M38-6	4.97	.100	.142	.79	.78
M35-6	5.12	.102	.136	.82	.81
M24-5	3.96	.086	.092	.92	.91

Nota: X²/gl=chi cuadrado sobre grados libertad; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático medio estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis

En la tabla 3, bajo el supuesto de la estructura teórica (38 ítems agrupados en 6 dimensiones de primer orden) del instrumento (CoPsoQ-Istas 21) se efectuó el AFC, mediante del método de mínimos cuadrados ponderados diagonales (DWLS) dado la naturaleza ordinal de las opciones de respuesta del cuestionario, donde se reporta valores con un ajuste no aceptable (RMSEA=.100, SRMR=.142, CFI=.79, TLI=.78); se emanó a re-especificar el modelo suprimiendo los ítems con pesos factoriales inferiores a .30 (7, 11 y 33), de modo similar el ajuste comparativo no era el aceptable (RMSEA=.102, SRMR=.136, CFI=.82 y TLI=.81); a continuación se procedió a retirar los reactivos que presentaban errores correlacionados muy elevados que afectaban la estructura del instrumento, correlacionándose los errores de las variables observadas con la variable latente (factor), quedando una estructura de 24 reactivos agrupados en 5 factores (un factor se eliminó completamente), donde el ajuste fue aceptable (CFI=.92 y TLI=.91) con un menor índice de error (RMSEA=.086 y SRMR=.092). Obteniendo una categoría aceptable entorno al X²:3.96, considerando que el puntaje mínimo es de 3.84 para ubicarlo de forma significativa con el límite de 5.18 (Escobedo et al., 2016); Los valores obtenidos son superiores a .90, por tanto, se expresa que los ajustes son satisfactorios referente al modelo teórico (Cupani, 2012; Torres, 2020).

Tabla 4*Cargas factoriales estandarizadas del modelo M38-6*

Ítem	F1. Exigencias psicológicas	F2. Control sobre el trabajo	F3. Inseguridad sobre el futuro	F4. Apoyo social y calidad de liderazgo	F5. Doble presencia	F6. Estima
1	.87					
2	.51					
3	.36					
4	.56					
5	.54					
6	.51					
7		.25				
8		.64				
9		.36				
10		.32				
11		.09				
12		.77				
13		.66				
14		.73				
15		.76				
16		.76				
17			.45			
18			.32			
19			.77			
20			.65			
21				.69		
22				.86		
23				.69		
24				.71		
25				.73		
26				.78		
27				.65		
28				.81		
29				.79		
30				.74		
31					.91	
32					.33	
33					.17	
34					.59	
35						.66
36						.90
37						.84
38						.74

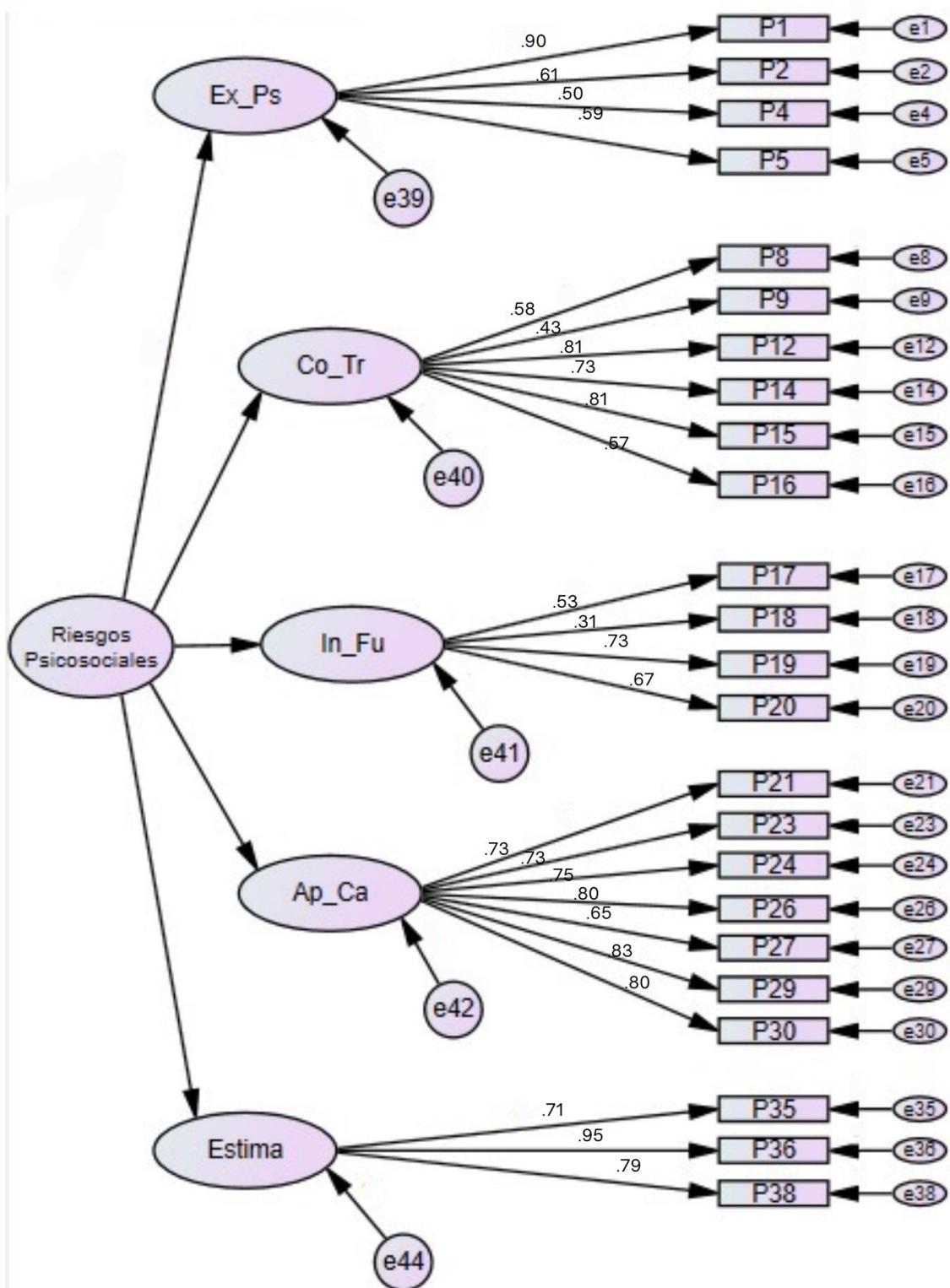
En la tabla 4 se observa las cargas factoriales estandarizados del modelo M38-6, se aprecia que para el factor exigencias psicológicas los valores van de .36 a .87, para control sobre el trabajo de .09 a .77, para inseguridad sobre el futuro de .32 a .77, para apoyo social y calidad de liderazgo de .69 a .81, para doble presencia de .17 a .91 y para estima de .66 a .90.

Tabla 5*Cargas factoriales estandarizados del modelo M24-5*

Ítem	F1. Exigencias psicológicas	F2. Control sobre el trabajo	F3. Inseguridad sobre el futuro	F4. Apoyo social y calidad de liderazgo	F6. Estima
1	.90				
2	.61				
4	.50				
5	.59				
8		.58			
9		.43			
12		.81			
14		.73			
15		.81			
16		.57			
17			.50		
18			.31		
19			.73		
20			.67		
21				.73	
23				.73	
24				.75	
26				.80	
27				.65	
29				.83	
30				.80	
35					.71
36					.95
38					.79
F1	-				
F2	.26	-			
F3	.51	.01	-		
F4	.09	.89	.11	-	
F6	.05	.74	.14	.87	-

En la tabla 5 se observa las cargas factoriales estandarizados correspondientes al modelo M24-5, se tasa que para la dimensión exigencias psicológicas los productos van de .50 a .90, para control sobre el trabajo de .43 a .81, para inseguridad sobre el futuro de .31 a .73, para apoyo social y calidad de liderazgo de .65 a .83 y para estima de .71 a .95. Fernández (2015) refiere que las cargas factoriales con valores $\geq .30$ se ubican en una valoración optima.

Figura 1
Modelo M24-5



4.3. Análisis de confiabilidad

Tabla 6

Índices de consistencia interna

Modelo	Factores	N° Ítems	ω
M38-6	Exigencias psicológicas	6	.70
	Control sobre el trabajo	10	.79
	Inseguridad sobre el futuro	4	.65
	Apoyo social y calidad de liderazgo	10	.90
	Doble presencia	4	.59
	Estima	4	.81
M35-6	Control sobre el trabajo	8	.82
	Doble presencia	3	.62
M24-5	Exigencias psicológicas	4	.62
	Control sobre el trabajo	6	.80
	Inseguridad sobre el futuro	4	.47
	Apoyo social y calidad de liderazgo	7	.88
	Estima	3	.83

Referente a la consistencia interna se obtuvo mediante el Omega de McDonald, en la dimensión exigencias psicológicas se evidenció .62, en control sobre el trabajo .80, inseguridad sobre el futuro .47, apoyo social y calidad de liderazgo .88 y la dimensión estima .83. Se consideran valores aceptables de confiabilidad si se encuentran entre .70 y .90 (Campo & Oviedo,2008).

V. DISCUSIÓN

En el contexto actual, la conceptualización de riesgos psicosociales radica en los elementos desfavorables que afectan la salud y bienestar integral de los integrantes de la organización presentando demasía laboral y desajuste de la vida familiar y profesional (Rivera et. al, 2021). Del mismo modo, hacen referencia al exceso, defecto o combinación de aspectos laborales que afecten negativamente la integridad a nivel físico, social y psicológico (Pujol & Lazzaro, 2018); por tanto, la investigación desarrolló como objetivo general el establecer las evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas en una muestra de 358 docentes de la provincia de Trujillo, de lo cual, a continuación, se discuten los resultados.

En primer lugar, se determinó la validez de contenido para dar cumplimiento al primer objetivo de la investigación, el cual se realizó mediante el criterio de 6 jueces con grado de magister y doctor, los cuales evaluaron la claridad, coherencia y relevancia de los ítems, teniendo en consideración la propuesta por Ecurra (1998), la cual refiere que los reactivos con puntuaciones mayores a .80 en la V de Aiken en cada uno de los tres criterios para considerarlos válidos. Por lo tanto, en este primer objetivo, hubo un total acuerdo en la evaluación de los seis jueces; criterio por el cual, los 38 ítems del instrumento CoPsoQ-Istas 21 presentaron puntuaciones de .80 a .1, lo que se puede inferir que los ítems son adecuados y deben ser incluidos en el inventario. Esto demuestra que el instrumento, presenta evidencias de validez basada en el contenido, es decir que los ítems si miden lo que pretenden medir constituyen una muestra representativa del dominio de conducta (Pedrosa et. al, 2013).

En segundo lugar, se determinó la validez basada en la estructura interna mediante la técnica del AFC, para lo cual se ejecutó el método de mínimos cuadrados ponderados diagonales (DWLS), debido a su pertinencia cuando el análisis estadístico se realizará con datos ordinales y ante la presencia de una escala de respuesta de por lo menos cinco opciones (DiStefano et al., 2019), de esta manera, se obtuvo un $\chi^2/gf=4.97$, $RMSEA=.10$, $SRMR=.14$, como indicadores no

aceptables para los índices de ajuste absoluto, de igual manera se obtuvo en el ajuste comparativo con un CFI=.79 y un TLI=.78.

Por consiguiente, se prosiguió con la re-especificación, como procedimiento que usualmente permite obtener una solución factorial con parámetros e índices de ajuste más altos (Dominguez-Lara & Merino-Soto, 2018), en este sentido se evaluó las cargas factoriales de los ítems, para identificar los reactivos que se retendrán en modelo factorial, teniendo como punto de corte el valor de .30 (Dominguez-Lara, 2018), de esta manera se eliminó los ítems 7, 11, y 33, como resultado se obtuvo un RMSEA=.102, SRMR=.136, CFI=.82 y TLI=.81, a pesar de un aumento en los índices de ajuste, no se logró el valor esperado para el ajuste comparativo, el cual tiene un punto de corte en .90, para referir un ajuste favorable (Dominguez-Lara, 2019).

Por ello, se procedió a retirar los ítems que presentaban errores correlacionados, que se presentan ante la probable redundancia en el contenido del ítem (Dominguez-Lara, 2019), de esta manera se correlacionó los errores de las variables observadas (ítems) con la variable latente (factor), eliminándose los ítems, 3, 6, 10, 13, 22, 25, 28, 31, 32, 34 y 37, eliminándose el factor Doble presencia, y quedando una solución factorial de 24 reactivos, con índices de ajuste, RMSEA=.086, SRMR=.092, CFI=.92 y TLI=.91, obteniéndose un ajuste aceptable (Ávila, 2021), así como cargas factoriales optimas, al ser superiores del .30 (Fernández, 2015), que demás concierne valores que permiten su retención en el modelo factorial propuesto (Dominguez-Lara, 2019).

Al respecto, se encontró algunos estudios con resultados similares, como Mendoza & Moyano (2019) en una muestra de Chile, reportó en la validez mediante el AFC índices de ajuste CFI=.795, TLI=.762 y RMSEA=.08 de valoración inaceptable, con cargas factoriales por debajo de .30 en los ítems 2, 5, 6, 7, 16, concluyéndose que no se confirmó la estructura factorial, en tanto, Cerda y Porras (2018) si bien obtuvieron en una muestra chilena índices de ajuste aceptable, se debe considerar que la estructura analizada fue la versión breve de 20 ítems, donde el factor Doble presencia solo presentaba un solo reactivo, así también, Pujol y Arraigada (2017)

en un estudio psicométrico realizado en Colombia, establecieron ante la luz de los resultados la viabilidad de la eliminación de ítems para mejorar los índices de validez, a pesar de ser una propuesta no asumida por el estudio, se presentó como recomendación ante niveles poco satisfactorios de validez, lo mismo se evidenció en el estudio de Alburja y Tapay (2019) realizado en el entorno peruano, donde se obtuvo índices de ajuste comparativo inferiores a .90. Lo cual explica porque otros estudios optaron por la realización del AFE, donde los resultados alcanzados indican una solución factorial distinta a la original (Gonçalves et al., 2021; Xavier et al., 2019; Zigkiri et al., 2020).

Consecuentemente, el análisis teórico de los resultados del estado permite comprender que los ítems eliminados se deben principalmente a la baja correspondencia con el contenido, al respecto, en la dimensión exigencias psicológicas, el ítem 3 delimita una descripción imprecisa, ya que puede ser comprendido de manera distinta a la representatividad de la variable latente, al poder ser interpretado desde una perspectiva de eficiencia profesional, más que de exigencia psicológica, que es delimitada Chiang et al. (2013) como aspectos cuantitativos, que también explica la eliminación del ítem 6, el cual hace referencia al aspecto emocional, que es intangible.

Asimismo, en la dimensión control sobre el trabajo, delimitada según Acevedo & Caamaño (2018) como el nivel de control que presenta el colaborador sobre su tiempo, funciones e integración con la empresa, se aprecia que los ítems eliminados, como el 7 refiere un control sobre el trabajo asignado, cuando ello es un aspecto que únicamente la empresa asigna, por tanto, no mantendría correspondencia con la variable latente, lo mismo se aprecia en el ítem 10, ya que los espacios de descanso son asignados por la organización, así también en el reactivo 11, debido que los permisos se solicitan al área administrativa y/o de recursos humano, y no de manera indeliberada, en tanto el ítem 13 describe un proceso de oportunidades, referidas también a disposiciones de la empresa, extensas al colaborador.

Consecuentemente, se aprecia en la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, teóricamente señalado por Shimabuku y Mendonça (2018) como las relaciones interpersonales de soporte entre colaboradores y de orientación por el grupo jerárquico de mayor nivel, que la eliminación del ítem 22 se atribuyó a no ser representativo para la variable latente, ya que indica un contenido referido al conocimiento de las responsabilidades, por otro lado los ítems 25 y 28 hacen referencia si bien al apoyo y pertenencia al grupo, se debe considerar que la actividad docente es por lo general individual en la enseñanza, por tanto fueron ítems eliminados, por no ser de utilidad para la medición de la dimensión dentro de la población de estudio.

Ahora bien, el estudio eliminó todos los ítems de la dimensión la Doble presencia, según Acevedo & Caamaño (2018) refiere que es la demanda de la familia y el trabajo que el colaborador experimenta, en este sentido, acorde a la percepción de los docentes no es una dimensión representativa dentro de la variable riesgos psicosociales, de esta manera, el ítem 31 formula que tareas dentro de la familia ejerce el colaborador, el 32 indica una realidad supuesta si el docente se ausentará del hogar, en cuanto a los ítems 33 y 34 pueden ser percibidos como la evaluación del desempeño docente en relación a la concentración, y entrega en el trabajo, lo cual dista de la dimensión

En tanto, en la dimensión estima, delimitada como el sentimiento de reconocimiento que el colaborador percibe en función al mérito que la organización le atribuye (Gómez, et al. 2014), se eliminó el ítem 37, debido que su contenido es distinto a lo enmarcado en la variable latente, asimismo, se agrega que también puede atribuirse debido a una respuesta relacionada a la deseabilidad social, al evitar ser identificado como colaboradores insatisfechos.

Como último objetivo se determinó la confiabilidad por el método de consistencia interna, obteniéndose para el modelo original un valor omega de .59 a .90 para la dimensionalidad de la variable, en tanto el modelo propuesto de 24 ítems distribuidos en cinco factores alcanzan valores de .47 a .88, donde las dimensiones Exigencias psicológicas e Inseguridad sobre el futuro reportan valores no

aceptables, en tanto Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad de liderazgo, así como Estima, presentan una confiabilidad aceptable al posicionarse mayor a .70 como punto de corte para la confiabilidad por consistencia interna (Santana-Rodríguez et al., 2019; Campo & Oviedo, 2008).

Al respecto se encontró antecedentes que obtuvieron hallazgos similares como Pujol y Arraigada (2017) que también estimaron una confiabilidad por consistencia interna de valores inaceptable para las dimensiones Exigencias psicológicas y Doble presencia, con valores de .66 y .57 respectivamente, asimismo Mendoza y Moyano (2019) también reportaron para Exigencias psicológicas un valor alfa de .53, y para la dimensión Doble un valor de .41. Por otro lado, otros estudios reportaron una confiabilidad aceptable ($>.70$), debido a su estimación a partir de las puntuaciones directas obtenidas de un análisis factorial exploratorio (Gonçalves et al., 2021; Xavier et. al, 2019; Zigkiri et al., 2020) lo cual permitió una mayor posibilidad de una fiabilidad aceptable.

El análisis teórico de los resultados permite comprender que la dimensión Doble presencia, la cual fue eliminada, presenta un nivel inaceptable de precisión en la medición del constructo rasgos psicosociales, al igual que la dimensionalidad exigencias psicológicas e inseguridad sobre el futuro, convirtiéndose en las variables latentes que acorde a las puntuaciones reportadas por los docentes, no son precisos para la medición de la variable, por lo cual es factible omitir su uso, en tanto las demás dimensiones presentan una confiabilidad aceptable en el modelo propuesto, sin ser elevado para una medición individual (Campo & Oviedo, 2008). Finalmente, la investigación presenta una contribución metodológica relevante, al describir y referenciar los procedimientos metodológicos, así como estadísticos asumidos para el reporte de las propiedades psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21; también presenta implicancias prácticas, ya que estos primeros hallazgos logran contribuir importantemente al desarrollo psicométrico del Copsoq-Istas 21, para que posteriormente se logre tener un uso práctico al ser complementado con otros procedimientos de validez y confiabilidad; en otra instancia, a largo plazo logra tener relevancia social, al ser utilizado en la

medición de los riesgos psicosociales en los docentes de Trujillo, como grupo beneficiario a posterior.

VI. CONCLUSIONES

El cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes de la provincia de Trujillo, evidenció bondades psicométricas aceptables.

Mediante el AFC se ejecutó la validez de constructo, considerando valores de χ^2 : 3.96, CFI: .92, TLI: .91, SRMR: .092 y RMSEA: .086.

El instrumento se constituyó de 24 reactivos con 5 dimensiones, oscilando entre sus cargas factoriales de .31 a .95.

La confiabilidad se estableció con el coeficiente omega de McDonald por dimensión se evidencio en las dimensiones Exigencias psicológicas e Inseguridad sobre el futuro reportan valores no aceptables, en tanto Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad de liderazgo, así como Estima, presentan una confiabilidad aceptable.

VI. RECOMENDACIONES

Se propone continuar la línea psicométrica del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 orientado a otro tipo de poblaciones en diferentes zonas para un superior sustento empírico.

Se recomienda realizar la validez basada en la relación con otras variables a través de la técnica del análisis convergente en base al cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales para confirmar la concordancia entre los mismos.

Realizar análisis de confiabilidad del cuestionario ejecutando otros procedimientos como el método test re-test.

REFERENCIAS

- Acevedo, J. & Caamaño, J. (2018). *Propuesta de intervención desde la evaluación de los factores de riesgos psicosociales con el instrumento SUSESO/ISTAS 21 en “Constructora arte LTDA”* [Tesis de titulación, Universidad Técnica Federico Santa María]. <https://repositorio.usm.cl/handle/11673/42331>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Alburja, A. & Tapay, B. (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40157/Alburja_CAM-Tapay_ZBV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, R. Marchetti, N. Villalón. M. Hirmas, M & Pastorino, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chil. Salud Pública*, 13 (1), 7-16. <https://www.copsoq-network.org/assets/pdf/Adaptacion-version-media-ISTAS-21-Rev-Chil-SP-2009.pdf>
- Alvites, C. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a06v7n3.pdf
- Anchundia, J. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 300- 310. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538>

- Ávila, M. (2021). Análisis factorial confirmatorio: un modelo de gestión del conocimiento en la universidad pública. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), 1-23. <http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1103>
- Ayala, C. I. (2018). “Riesgos psicosociales en trabajadores de una Universidad” Trujillo. [Tesis de título, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11715/2E560.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berlanda, S., Fraizzoli, M., de Cordova, F., & Pedrazza, M. (2019). Psychosocial risks and violence against teachers. Is it possible to promote well-being at work?. *International journal of environmental research and public health*, 16(22), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224439>.
- Burmister, D. M. (1945). The General Theory of Stresses and Displacements in Layered Systems. *Journal of Applied Physics*, 16(89). <https://doi.org/10.1063/1.1707558>
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Candía, M & Pérez, J. (2018). *Manual del Método del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión completa y breve*. (2ª ed.). Superintendencia de seguridad nacional. https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- Čecho, R., Švihrová, V., Čecho, D., Novák, M. & Hudečková, H. (2019). Exposure to mental load and psychosocial risks in kindergarten teachers. *Slovenian Journal of Public Health*, 58(3), 120-128. <https://doi.org/10.2478/sjph-2019-0016>
- Cerda, G. & Porras, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia & Trabajo*, 20 (63), 121 – 125. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300121>

- Charria, O., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Chiang, M. Gómez, N. & Sigoña I. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21 (2),111-128. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Chiroque, A. (2019). *Evidencia de los procesos psicométricos del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en empleados del sector privado del distritito veintiséis de octubre en la ciudad de Piura: COPSQ ISTAS 21-versión media* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41089/Chiroque_C%20AO.pdf?sequence=1
- Cruz, C. (2018). *Prevalência de riscos psicossociais na categoria profissional docente: O caso dos professores da Escola E.B. 2,3/S de Ourique*. [Tesis de maestría, Instituto Politécnico de Beja]. <http://hdl.handle.net/20.500.12207/4820>
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Universidad Nacional de Córdoba*, 2(1), 186-189. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/22039>
- Dicke, T., Marsh, H., Riley, P., Parker, P., Guo, J., & Horwood, M. (2018). Validating the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) using set-ESEM: Identifying psychosocial risk factors in a sample of school principals. *Frontiers in psychology*, 9(1), 1 -17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00584>
- DiStefano, C., McDaniel, H., Zhang, L., Shi, D., & Jiang, Z. (2019). Fitting large factor analysis models with ordinal data. *Educational and Psychological Measurement*, 79(3), 417-436. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164418818242>

- Dominguez-Lara, S. & Merino-Soto, C. (2018). Evaluación de las malas especificaciones en modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 10(2), 19-24.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/radcc/v10n2/1852-4206-radcc-10-02-00024.pdf>
- Dominguez-Lara, S. (2018). Propuesta de puntos de corte para cargas factoriales: una perspectiva de fiabilidad de constructo. *Enfermería*, 28(6): 401-402.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862118301098?via%3Dihub>
- Dominguez-Lara, S. (2019). Correlación entre residuales en análisis factorial confirmatorio: una breve guía para su uso e interpretación. *Interacciones*, 5(3), 1-7.
<https://revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/87/184>
- Duarte, P., & Gomes, P. (2019). Riscos psicossociais da atividade docente and análise do discurso: uma investigação about da saúde and segurança do professor de educação básica a partir de dos princípios da ergonomia. *Revista Investigación, Sociedad y Desarrollo*, 8 (1), 1-23.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560662192041>
- Escobedo, M.T. Hernández, J.A. Ortega, V.E. & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Escurra Mayaute, L. (1998). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista De Psicología*, 6(1-2), 103-111.
<https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Feria, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 8(1), 174-205.
https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921

- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Revista de Ciencias Económicas*, 33(2), 39-65. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/22216>
- Ferrando, P. & Anguiano, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. <https://psycnet.apa.org/record/2010-04075-002>
- Gabini, S. (2017). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 36-45, 1-10. https://uai.edu.ar/media/111597/ganadores-2018_gabini-s-adaptaci%C3%B3n-y-validaci%C3%B3n-de-un-instrumento-para-medir-la-felicidad-en-el-trabajo.pdf
- Gómez, P. Hernández, J & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Revista Ciencia & trabajo*, 16 (49), 9-16. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492014000100003&lng=en&nrm=iso
- Gonçalves, J., Moriguchi, C., Chaves, T., & Sato, T. (2021). Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II-Brazil. *Revista de Saúde Pública*, 55(1), 1-14. <https://www.scielo.br/j/rsp/a/kMgXCN8kZGFfdcWH6ND5vsc/abstract/?lang=en>
- González, Y. L., Ceballos, P. A., & Rivera, F. (2021). Mental workload in faculty and consequences in their health: an integrative review, 29. <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/vv7N59KhLSVGpyGRSvZybCJ/?format=pdf&lang=en>
- Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*. 32(44), 171-196. <http://dx.doi.org/10.26489/rvs.v32i44.8>

- Jacobo, G. & Máñez, A.I. (2020). Design and validity of a questionnaire for measuring psychosocial risk factors and burnout. *Revista DYNA*, 87 (214), 66-74. <https://doi.org/10.15446/dyna.v87n214.85187>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- Luceño, L. (2005). *Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=144530>
- Melia, J. (2004). *La Batería valencia PREVACC de la Universidad de Valencia: la Evaluación de las Dimensiones Comportamentales, Grupales y Organizacionales que Afectan a los Accidentes Laborales*. Trabajo presentado al tercer congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.uv.es/~meliaj/Papers/2004PREVACPP.pdf>
- Méndez, L. T. Campelo, E. Landim C.A. Pires, I. & Vasconcelos, G. (2020). Estresse e depressão em docentes de uma instituição pública de ensino. *Revista eletrónica trimestral de enfermería*, (57). https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n57/pt_1695-6141-eg-19-57-209.pdf
- Mendoza, R. y Moyano, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia Psicológica*, 37(1), 15 – 23. <https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v37n1/0718-4808-terpsicol-37-01-0015.pdf>
- Ministerio de Salud (2018). *Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018-2021*. (1ª ed.). Lima: Ministerio de Salud (MINSA). <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4422.pdf>

- Mohammed, Z., & El Kharraz, O. (2021). Les stressseurs de rôle, le soutien social et le burnout chez les enseignants-chercheurs: Une exploration théorique. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2(1), 286-303. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5730594>
- Moncada, S. Llorens. C, Andrés. R, Moreno. N & Molinero. E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. (1ª ed.). Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- CCOO. [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)
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., y Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España: valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21. *Revista Española de Salud Pública*. 82(6), 667-675. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v82n6/original3.pdf>
- Muela, N. (2021). Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 311-322. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/539>
- Orgambidez, A. & Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination, 36(1), 37-41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* (1ª ed.). Italia. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- Otzen, T & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Pedrosa, I; Suárez, J y García, E (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: Avances teóricos y métodos para su estimación. *Revista Scielo*. 10 (2), 3-20. <http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Revista AGLALA*. 7(1), 122-145. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/901>
- Portocarrero. C. (2017). *Estructura interna, validez y confiabilidad del cuestionario "COPSOQ II – ISTAS 21 – versión media" en una muestra multiocupacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9c2cb316-4008-41c9-967a-0d1b72aa5bb4/content>
- Prado, V., Gómez, M., Soto, A., Díaz, L., & Navarro, D. (2020). Stay at home and teach: A comparative study of psychosocial risks between Spain and Mexico during the pandemic. *Frontiers in Psychology*, 1(11), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Pujol, L & Lazzaro, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34 (3), 145-156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>
- Pujol, L; & Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales copsoq-istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Revista Cuadernos de Administración*, 30 (55), 1-30. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20555522001>
- Pujol. L & Lazzaro, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Revista Journal of work and organizational psychology*., 37(3),187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>

- Rigotti, T., Yang, L., Jiang, Z., Newman, A., De Cuyper, N. & Sekiguchi, T. (2021). Work-Related Psychosocial Risk Factors and Coping Resources during the COVID-19 Crisis. *Appl Psycho*, 70(1),3-15. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12307>
- Rivera, F., Ceballos, P. & González, Y. (2021). Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Revista Chía, Colombia*, 21(1), 1- 11. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Sánchez, J.M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2). <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Salkind, N. (2010). Nonexperimental Designs. Encyclopedia of Research Design. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412961288.n271>
- Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Santana-Rodríguez, L., Pérez-Lorences, P. y Abreu-Ledón, R. (2019). La gestión de Tecnologías de la Información: análisis factorial confirmatorio. *Ingeniería Industrial*, 40(3), 272-284. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000300272
- Shimabuku, R. & Mendonça, H. (2018). Moderating Role of Social Support on the Relationship Between Job Demand and Presenteeism, *Psychology of Health*, 28(1). <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2830>
- Sotrate, J., Shinohara, C., Cristina, T. & Oliveira, T. (2021). Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the short version of COPSOQ II-Brazil. *Revista de Saúde Pública*, 55(69), 1-14. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003123>
- Souza, A., Pianezolla, M. & Hutz, C. (2018). Assessment of psychosocial factors at work: A systematic review. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1), 5-13. <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000100002>

- Stanzione, I., & De Santis, C. (2021). The effects of the Covid emergency on the well-being and the achievement of the objectives of the teachers: a comparison between the different didactics' methods. *Italian journal of educational research*, 14(1), 95–109. <https://doi.org/10.7346/sird-1S2021-p95>
- Tirado, G., Llorente, M. & Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *Revista Psychology and Education*, 9(2), 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109634>.
- Torres, L. (2020). Robustez de los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio a los valores extremos. *Revista De Matemática: Teoría Y Aplicaciones*, 27(2), 383–404. <https://doi.org/10.15517/rmta.v27i2.33677>
- Torres, J., Vera V., Zuzunaga F., Talavera J., De La Cruz J. (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices regarding salt consumption in the population of Peru. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 22(2), 273-279. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/4768/5843>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/538/589/0>
- Xavier, I., Cremona, G., Crato, T. & Pereira, A. (2019). Psychometric properties of a medium version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) for southern Brazil. *Special Section: National Library of Medicine*. 62 (2), 175-184. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30829629/>
- Zigkiri, E., Charalampopoulou, M., Kokka, A., Bacopoulou, F., Darviri, C., & Chrousos, G. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire-Long Version II (COPSOQ II) in Greek employees. *EMBnet journal*, 26(1), 977. <https://journal.embnet.org/index.php/embnetjournal/article/view/977/154>

ANEXOS

ANEXO 1. Prueba piloto

Tabla 7

*Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Riesgos
Psicosociales CoPsoQ-Istas 21*

	Cronbach α	McDonald ω
Alfa Total	.66	.76

Ítem	Correlación ítem test total
1	-.204
2	-.075
3	.144
4	.292
5	-.032
6	.105
7	.160
8	.429
9	.574
10	.211
11	.247
12	.212
13	.130
14	.335
15	.088
16	.373
17	.330
18	.070
19	.059
20	.062
21	.172
22	.340
23	.194
24	.616
25	.486
26	.367
27	-.266
28	.558
29	.516
30	.449
31	-.049
32	-.003
33	-.246

34	.197
35	.191
36	.376
37	-.166
38	.405

ANEXO 2. Cuestionario de riesgos psicosociales CoPsoQ-Istas 21 (versión original)

COPSOQ-ISTAS 21

Edad:

Sexo:

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de preguntas acerca de su trabajo. Lea detenidamente y responda de acuerdo a su realidad, según las siguientes instrucciones:

Marque con una cruz (X):

ITEMS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3. ¿Tienes el tiempo suficiente para ejecutar tus actividades del trabajo?					
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5. ¿Tu trabajo emocionalmente te desgasta?					
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10. ¿Puedes decidir cuándo tener un descanso?					
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15. ¿Tienen sentido tus tareas?					
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
17. ¿Estás preocupado en conseguir un nuevo trabajo en el caso de quedarte sin empleo?					
18. ¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					

19. ¿Estás preocupado por si te varían el salario?					
20. ¿Estás preocupado por si te cambian el horario contra tu voluntad?					
21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros?					
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?					
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?					
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?					

Marca una sola respuesta para la siguiente pregunta:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	
Sólo hago tareas muy puntuales	
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que					

merezco					
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37. En mi trabajo me tratan injustamente					
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

ANEXO 3. Cuestionario de riesgos psicosociales CoPsoQ-Istas 21 (versión adaptada)

COPSOQ-ISTAS 21

Edad:

Sexo:

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de preguntas acerca de su trabajo. Lea detenidamente y responda de acuerdo a su realidad, según las siguientes instrucciones:

Marque con una cruz (X):

ITEMS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
4. ¿Tu trabajo emocionalmente te desgasta?					
5. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
6. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
7. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
8. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
9. ¿Tienen sentido tus tareas?					
10. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
11. ¿Estás preocupado en conseguir un nuevo trabajo en el caso de quedarte sin empleo?					
12. ¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
13. ¿Estás preocupado por si te varían el salario?					
14. ¿Estás preocupado por si te cambian el horario contra tu voluntad?					
15. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
16. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
17. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
18. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?					

19. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?					
20. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
21. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?					
22. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
23. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
24. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

ANEXO 4. Autorización de aplicación de instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 02 de mayo de 2022

Sres.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "81026 ANDRES AVELINO CACERES"
Atención: Mg. Morillo Jara Armando Olmedo
Director



PRESENTE.-

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

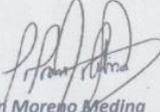
- GÁLVEZ RUMICHE JULIA NOEMI
- RODRÍGUEZ CHÁVEZ IBET MILAGRITOS

Quienes actualmente están realizando el desarrollo de tesis titulada: "Evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes del distrito de Trujillo, 2022; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente tanto de turno mañana como del turno tarde, según configuración de turnos que brinde la I.E. y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marvin Moreno Medina
Coordinador
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que puedas salir adelante.


ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Trujillo, 29 de abril de 2021

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE".

Atención: Mg. Marina Lidia Ulloa Abanto

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

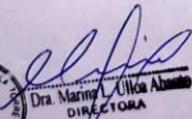
- GÁLVEZ RUMICHE JULIA NOEMI
- RODRÍGUEZ CHÁVEZ IBET MILAGRITOS

Quienes actualmente están realizando el desarrollo de tesis titulada: "Evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes del distrito de Trujillo, 2022; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente tanto de turno mañana como del turno tarde, según configuración de turnos que brinde la I.E. y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

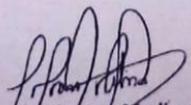
Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,


Dra. Marina Lidia Ulloa Abanto
DIRECTORA

Recibido - 29-04-2022




Dr. Marvin Moreno Medina
Coordinador
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Trujillo, 20 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JAVIER HERAUD"

Atención: Mg. Pedro Luis Zavaleta Chávez

Director

PRESENTE.-

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GÁLVEZ RUMICHE JULIA NOEMI
- RODRÍGUEZ CHÁVEZ IBET MILAGRITOS

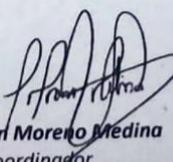
Quienes actualmente están realizando el desarrollo de tesis titulada: "Evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes de la provincia de Trujillo, 2022; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente tanto de turno mañana como del turno tarde, según configuración de turnos que brinde la I.E. y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

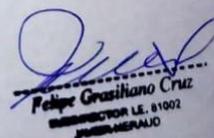
Atentamente,



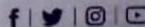

Dr. Marvin Moreno Medina

Coordinador

Escuela de Psicología - Trujillo


Felipe Grassiano Cruz
INSTRUCTOR L.E. 01002
JAVIER HERAUD

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 02 de mayo de 2022

Recibido
V.C.B. 05. 2022
DIRECCIÓN DE ASESORIA JURÍDICA
DIRECCIÓN DE ASESORIA JURÍDICA

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "80820 VICTOR LARCO"

Atención: Mg. Pineda Jara David Santos

Director

PRESENTE.-

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GÁLVEZ RUMICHE JULIA NOEMI
- RODRÍGUEZ CHÁVEZ IBET MILAGRITOS

Quienes actualmente están realizando el desarrollo de tesis titulada: "Evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes del distrito de Trujillo, 2022; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su plana docente tanto de turno mañana como del turno tarde, según configuración de turnos que brinde la I.E. y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marvin Moreno Medina
Coordinador
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ANEXO 5. Evidencia de instrumento de descarga libre.

Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote



Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de las instituciones públicas de Chimbote, en esta investigación se obtuvo una muestra conformada por 305 sujetos mediante el muestreo de tipo probabilístico estratificado. Los resultados en la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio, con un Chi cuadrado con un valor de 1144,2 (650), el índice de bondad de ajuste con un valor de 0.922, el índice de bondad de ajuste corregido con un valor de 0.914, el error de aproximación cuadrático medio con un valor de 0,05 y el índice de ajuste comparativo con un valor de 0,739, indicando valores satisfactorios. La confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald entre 0.652 y 0,874 indicando un valor satisfactorio.

Albuja_CAM-Tapay_ZBV.pdf (2.303Mb)

URI

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40157>

Fecha
2019

Palabras clave

Psicometría
Evaluación

rio.ucv.edu.pe/browse?type=dateissued

ANEXO 7. Documentación de Criterio de jueces.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES COPSOQ-ISTAS 21

Observaciones: _____ NINGUNA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg:CASTAÑEDA JIMÉNEZ, CÉSAR ABEL.....

DNI:.....46033072.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRÍA EN ADMISNITRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	2016 - 2017
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	PSICOLOGÍA	2009- 2015

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	ATE - LIMA	A LA ACTUALIDAD	DOCENTE DE EXPERIENCIAS CURRICULARES DE LA E.P DE PSICOLOGÍA
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2016 - 2020	DOCENTE DE PRE-GRADO Y FORMACIÓN PARA ADULTOS
03	UGEL OTUZCO	PSICÓLOGO	OTUZCO	1 AÑO	EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE I.E

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

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

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

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

MG. CASTAÑEDA JIMÉNEZ, CÉSAR ABEL
DNI: 46033072 / C.P.S.P. 22719

14 de Abril de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES COPSOQ-ISTAS 21

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: NIÑO BECERRA LESLIE MELISSA

DNI: 44034607

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	2017
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2021

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

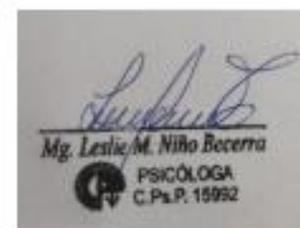
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LIMA	2021-2022	DOCENCIA Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	TRUJILLO	2010- 2020	DOCENCIA Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS
03					

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

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

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

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



FIRMA JUEZ
DNI: 44034607
N° CP&P

12 de Abril de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES COPSOQ-ISTAS 21

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Sandra Fuentes Chávez

DNI: 45649962

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicóloga educativa	2006-2011
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	DTC	Trujillo	2017 a la actualidad	Dictado de experiencias curriculares y funciones administrativas
02					
03					



 Mg. Sandra Fuentes Chávez
 PSICÓLOGA
 C.P.S. 19934

FIRMA JUEZ
DNI: 45649962
Nº CPsP
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

12 de Abril de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES COPSOQ-ISTAS 21
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. MERCADO ALVARADO, ESTUARDO AUGUSTO

DNI: 18142738

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	DOCTOR	
02	UCV	MAESTRIA	

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
02	UPAO	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
03	UPAO	Coordinador	Trujillo	4años	COORDINADOR POSGRADO

OBSERVACIONES:
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

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

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

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



 FIRMA
 APELLIDOS Y NOMBRES
 N° COLEGIATURA: 12139

12 de Abril de 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Mg. Ángel Wilder Mejía Saldarriaga

DNI: 42652510

FECHA ACTUAL: 25/04/2021

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	2003 - 2008
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	MG. EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS	2009 - 2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	RAINFOREST EXPEDITIONS	JEFE DE GTH	PUERTO MALDONADO	2016	GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA.
02	MOTA ENGIL PERÚ	JEFE DE RRHH	MINAS	2013 – 2015	GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA.
03	CÉSAR VALLEJO	SECRETARIO ACADÉMICO	LIMA	2008 - 2012	GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA.

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Ángel Wilder Mejía Saldarriaga
Mg. En Comportamiento Organizacional y RRHH
Licenciado en Psicología
CPSP 14897

ANEXO 8. Tabla de operacionalización de variables.

Tabla de especificaciones / Matriz de Operacionalización

<u>Variables</u>	<u>Definición conceptual</u>	<u>Definición operacional</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>	<u>Escala de medición</u>
Riesgos Psicosociales	Se designa como riesgos psicosociales a los factores que interceptan en la salud del colaborador generando reacciones de tipo fisiológica, emocional, cognitiva y conductual (Moncada, 2014).	El cuestionario CoPsoQ-Istas 21 mantiene 38 ítems, evalúa los riesgos psicosociales y posee seis niveles de Contestación: - nunca - Solo alguna vez - Algunas - Veces - Muchas veces Siempre	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.	1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Ordinal
			Control sobre el trabajo	Influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo e integración en la empresa.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.	
			Inseguridad sobre el futuro	Inseguridad general, contractual, condiciones de trabajo, horario, salarios y forma de pago	17, 18, 19 y 20.	

			Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad del rol, previsibilidad, apoyo social, posibilidad de relación social, Sentimiento de grupo y calidad de liderazgo.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.	
			Doble presencia.	Formas simultanea de trabajo productivo y la responsabilidad domestica	31, 32, 33 y 34.	
			Estima	Estima: respeto, trato justo, compensación psicológica y reconocimiento al esfuerzo.	35, 3, 37 y 38.	

ANEXO 9. Base de datos informativa de Instituciones educativas.

PROVINCIA	N° DE COLEGIOS	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DE DOCENTES					DIRECCIÓN	UGEL	CORREO ELECTRONICO	DIRECTOR/ RESPONSABLE
			INICIAL	PRIMARIA	SECUNDA RIA	TOTAL	ENCUESTA				
TRUJILLO	10	LICEO TRUJILLO	*	42	77	119	49	Calle Alomias Robles S/N	UGEL 03 - Trujillo Nor Oeste	cnliceo@hotmail.com	Jose Luis de La Cruz Torres
		JAVIER HERAUD	*	32	39	71	65	Avenida Gonzales Prada 723	UGEL 04 - Trujillo Sur Este	iejavierheraudperez@yahoo.es	Zavaleta Chavez Pedro Luis
		REPÚBLICA DE PANAMÁ	*	28	38	66	37	Calle Panama 271	UGEL 04 - Trujillo Sur Este	*	Perales Herrera Edgard
		TUPAC AMARU II	3	26	42	71	21	Avenida 12 De Noviembre	UGEL 02 - La Esperanza	ceta2fm@hotmail.com	Bocanegra Rodriguez Maria Soledad
		81011 ANTONIO RAYMONDI	*	42	*	42	26	Jiron Gamarra 169	UGEL 03 - Trujillo Nor Oeste	antonio_raimondi_81011@hotmail.com	Urbina Lozano Rossiel Maria
		82072 AROLDI REATEGUI REATEGUI	*	15	16	31	19	on Huascar Mz Ñ Lote 1 Sector Iv Zona	UGEL 02 - La Esperanza	*	Alvarez Mostacero Hady Janneth
		80032 GENERALISIMO JOSE DE SAN MARTIN	*	36	31	67	41	Jiron 30 De Mayo Cuadra 8	UGEL 02 - La Esperanza	*	Rosas Rodriguez De Sedano Maria Isabel
		VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	*	13	13	26	22	Jiron Miguel Grau 613	UGEL 03 - Trujillo Nor Oeste	nacy_montoya7@hotmail.com	Martell Aburto Elizaeth Perpetua
		VICTOR LARCO HERRERA	*	18	29	47	33	Calle Hipolito Unanue 300	UGEL 03 - Trujillo Nor Oeste	*	Pineda Jara David Santos
		81025 JOSE ANTONIO ENCINAS	4	20	24	48	34	Avenida Bolivia 489	UGEL 03 - Trujillo Nor Oeste	colegio-encinas2004@hotmail.com	Hilario Bacilio Gloria Marilu
		ANDRES AVELINO CACERES	6	19	*	25	11		UGEL 03 - Trujillo Nor Oeste		Morillo Jara Armando Olmedo
TOTAL			613			358					

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiie>.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Evidencias psicométricas del cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-Istas 21 en docentes de la provincia de Trujillo", cuyos autores son RODRIGUEZ CHAVEZ IBET MILAGRITOS, GALVEZ RUMICHE JULIA NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 01-08-2022 08:52:45

Código documento Trilce: TRI - 0354608