



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias psicométricas del cuestionario estrés laboral de la  
OIT - OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Cadenas Chavez, Yudi Pilar ([orcid.org/0000-0002-7235-3310](https://orcid.org/0000-0002-7235-3310))

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui, Davis ([orcid.org/0000-0001-9064-7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

HUARAZ – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente estudio va dedicado en primer lugar a Dios por permitirme alcanzar este sueño, en segundo lugar, a mis padres quienes fueron mi motor y motivo y en tercer lugar a todas las personas que creyeron en mí.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme dado unos padres estupendos quienes siempre me motivaron a seguir creciendo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Validez de contenido a través del juicio de expertos del cuestionario estrés laboral de la OIT- OMS .....	22
Tabla 2	Validez de constructo en base al método del análisis factorial confirmatorio.....	23
Tabla 3	Validez convergente utilizando el método de dominio total del cuestionario .....	25
Tabla 4	Análisis de confiabilidad del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS a través del método omega.....	26
Tabla 5	Baremos del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS.....	27

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar las propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT - OMS en colaboradores de la municipalidad de Caraz, siendo un estudio de tipo básica, de diseño no experimental de tipo descriptiva e instrumental, de alcance transversal, con una muestra de 300 colaboradores de una municipalidad de Caraz, donde se utilizó un cuestionario de escala ordinal. Los resultados de validez de contenido mediante el criterio de jueces arrojaron un valor igual a 1, así como un índice de acuerdos de 1.00 demostrando la coherencia, claridad y precisión de los ítems. Para la validez de constructo por el método del análisis factorial confirmatorio determinó 2 componentes que representaron 74.40% de varianza total explicada, con cargas factoriales superiores a 40; así mismo la validez convergente por el método dominio total arrojó coeficientes altamente significativos y con valores superiores a 0,20 (.294\*\* a ,823\*\*), lo cual respaldó la estructura teórica. La consistencia interna mediante el coeficiente de evidenció según la escala global fue moderada ( $\Omega=0,554$ ), además el factor 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas) fue moderada ( $\Omega=0,603$ ) y el factor 2 (Competitividad y Organización) fue moderada ( $\Omega=0,580$ ). Finalmente se establecieron las normas percentilares. Se concluyó que el instrumento posee propiedades psicométricas aceptables.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, trabajadores, psicometría, organizacional

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the psychometric properties of the ILO - WHO occupational stress questionnaire in collaborators of the municipality of Caraz, being a basic type study, of a non-experimental design of a descriptive and instrumental type, of a cross-sectional scope, with a sample of 300 collaborators from a municipality of Caraz, where an ordinal scale questionnaire was used. The content validity results using the judges' criteria yielded a value equal to 1, as well as an agreement index of 1.00, demonstrating the coherence, clarity and precision of the items. For the construct validity by the confirmatory factor analysis method, it determined 2 components that represented 74.40% of the total explained variance, with factor loads greater than 40; likewise, the convergent validity by the total domain method yielded highly significant coefficients with values greater than 0.20 (.294\*\* to .823\*\*), which supported the theoretical structure. The internal consistency through the coefficient of evidence according to the global scale was moderate ( $\Omega=0.554$ ), in addition, factor 1 (Superiors, Group Cohesion and Policies) was moderate ( $\Omega=0.603$ ) and factor 2 (Competitiveness and Organization) was moderate. ( $\Omega=0.580$ ). Finally, percentile norms were established. It was concluded that the instrument has acceptable psychometric properties.

**Keywords:** Work stress, workers, psychometrics, organization

## I. INTRODUCCIÓN

En la globalización actual, las personas en una asociación pasan por la precariedad familiar y se desconciertan, esto provoca una mayor presión en el trabajo y, en consecuencia, una ejecución laboral desafortunada. Para Melgoza(1997), caracteriza la presión como una respuesta que ocurre en el cuerpo ante cualquier circunstancia que se presente, así como una tensión mental. En esta situación única, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), advierten que la presión es la reacción cercana y real al daño provocado por un desnivel apesar de las solicitudes de trabajo, razón por la cual se produce un bajo estado de ánimo, agotamiento, tensión, aprensión, pérdida de interés, que pueden provocar condiciones de bienestar psicológico. De acuerdo con las administraciones estatales, el costo significa consideración médica y asistencia federal para la jubilación, admisión a administraciones mentales y cuotas de protección, y opciones sobre salarios públicos (Patlan, 2019).

Según Lazarus y Folkman (1984), definen el estrés como un conjunto de respuestas o situaciones que ponen en peligro el bienestar emocional de la persona el estrés es un fenómeno muy amplio que involucra a estímulos y respuestas y procesos psicológicos también a ello afecta el estado del organismocaracterizado por el esfuerzo de la persona en una organización.

A nivel internacional, la Unión Europea en base a acorde a la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), el estrés es algo precedente como un factoren el 50 a 60 % de todos los días laborales perdidos, así mismo refieren que el estrés es la segunda causa con mayor frecuencia en trastornos de salud en relación con el trabajo, que llegó a ocasionar un daño al 22 por ciento de colaboradores de la Unión Europea en el año 2005. se menciona también que muchos países en desarrollo como Colombia, Argentina, India, Botswana y México están en estudios de nuevas investigaciones de cómo afrontar la prevención del estrés en relación con el trabajo y la evaluación de otros factorespsicosociales, lo cual



se dice que el tema del Estrés está tomando conciencia, y así poder disminuir esta problemática que afecta a muchos seres humanos lo cual se da mucha pérdida económica en una organización (Verduzco, 2018).

En América Latina, la relación española de expertos en medicamentos relacionados con la palabra, realizó un estudio denominado factores relacionados con la presión laboral en especialistas de 6 países, el resumen se aplicó a 2608 trabajadores de los países acompañantes, por ejemplo, Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Ecuador y Panamá, la nación donde se encontró el nivel más elevado de presión en los especialistas es Venezuela con un nivel de (63%), seguida por Ecuador (54%) y Panamá (49%); seguida por la nación de Honduras (34%) Las naciones con menores índices de presión fueron Perú (29%) y Colombia (26%), en la nación de Venezuela muestra un enorme nivel de presión, esto está siendo explorado en el trabajo ambiente de los encuestados, que referencian que existe un grado elevado de estresores en las asociaciones (Mejía 2019).

A nivel público coincidí con una reseña difundida por el diario El Comercio en el año 2021 se obtuvo un resultado en Perú con un 70% de compañeros experimentando presión laboral, luego nuevamente un 71% mostró que la presión está generando un desánimo laboral que se hace en conexión con la fuente del trabajo. De igual forma, diferentes estudios demuestran que la jornada laboral prolongada, las solicitudes de trabajo, la tensión económica y el estilo de vida suelen ser los factores que generan presión al 70% de las personas en el Perú, sin perjuicio de estudios que también arrojaron que el 29% de las personas que experimentan los efectos nocivos o llegan a tener presión en el trabajo no tienen la menor idea de qué hacer 89% notan que las asociaciones no tienen indicadores de actividad o no tienen idea de cómo manejar estas circunstancias desagradables.

Dentro de la municipalidad de Caraz, se puede observar que los colaboradores de esta entidad edil, presentan mucha tensión al recibir las

solicitudes de los ciudadanos y también al momento de atenderlos, otro factor que podría incidir en esta enfermedad podría ser las condiciones laborales, como el espacio de trabajo, la comunicación organizacional y la falta de liderazgo dentro de la entidad.

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz?

Asimismo, se da a conocer el objetivo general: Determinar las propiedades y con étics del cuestionario estrés laboral de la OIT - OMS en colaboradores de la municipalidad de Caraz. Entre los objetivos específicos son: determinar la validez de contenido por el método de criterio de jueces que avalan el uso de cuestionario estrés laboral de la OIT - OMS en colaboradores de la municipalidad de Caraz. Determinar la evidencia de validez basada en la estructura del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz. Determinar la evidencia de validez basado en otras variables convergentes del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz. Establecer la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz.

## II. MARCO TEÓRICO

Para comenzar el examen hipotético de esta revisión, se ha considerado la verificación de la exploración pública y mundial que resuelve problemas comparativos. Universalmente Rodríguez et al. (2018), tuvo como objetivo reconocer la Influencia del Estrés en la Evaluación del Desempeño en el GADIP Municipio de Cayambe en las Áreas Técnica y Administrativa. Se utilizó una estrategia gráfica, plan no exploratorio, se utilizó como instrumento la encuesta OIT/OMS en una población de 40 servidores. Se obtuvieron como resultados, la aprobación y confiabilidad se realizó aplicando una prueba piloto al 10% de la población, obteniendo en ambos un 0.95 de alfa de Cronbach.

Hernández et al. (2018), se basó en percibir la situación laboral que enfrentan los peritos demostrada por las partes perturbadoras en centros clínicos abiertos, describiendo qué se trata de un informe esclarecedor, con un arreglo no exploratorio y psicométrico. Pensando en una ilustración de 200 expertos de centros públicos de crisis, en los que se aplicó la revisión de presión laboral de la OIT. En cuanto a los resultados según la prueba alfa de Cronbach, se encontraron coeficientes moderados y altos ( $\alpha = 0,74 - 0,85$ ) que dan cuenta de la consistencia del instrumento; Posteriormente, el proceso de valoración factorial arrojó 6 tramos que explicaron el 55,6% del cambio completo por el desarrollo de la tensión de trabajo, y donde se demostró que estas piezas se asociaron entre sí, reafirmando la variable presión de trabajo sujeta a 6 componentes, deduciéndose que el instrumento posee grandes propiedades psicométricas.

Herrera y Robinson (2021), planearon diseccionar los grados de presión relacionada con la palabra a los que se exponen las facultades de un elemento de viaje y transporte en su lugar de trabajo. Se utilizó una filosofía cuantitativa y una configuración esclarecedora transversal, se utilizó como instrumento la encuesta OIT/OMS en una población de 68 socios. Los resultados obtenidos fueron la aprobación de esta escala de Estrés Laboral OIT-OMS, se obtuvo un 0,64 de legitimidad aplicable y 0,92

de fiabilidad Alfa de Cronbach. Provocando que la prueba tenga una confiabilidad superior al 90%.

Montero et al. (2021), tuvo como objetivo establecer la conexión entre el poder y la tensión laboral en educadores del Servicio Nacional de Aprendizaje ubicado en Sabanalarga-Atlántico. Se utilizó una metodología correlacional expresiva, se utilizó como instrumento la revisión OIT/OMS en una población de 40 trabajadores. Así, la revisión fue refrendada con una ilustración de 38.072 especialistas de todas las áreas, la calidad inquebrantable con el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,966, lo que coordina alta confiabilidad.

Matabonchoy et al. (2020), presentando estresores progresivos y resultados mentales en educadores del área provincial de San Juan de Pasto, considerando normal una revisión mixta útil progresiva. La investigación con métodos mixtos es un marco que permite ensamblar, mirar y unir sistemas cuantitativos y emocionales para descifrar un punto de investigación, se utilizó como instrumento el panorama OIT/OMS en una población de 20 docentes. De esta forma, se obtuvo la autenticidad del desarrollo a partir de la prueba de esfericidad de Bartlett, se adquirió un Chi Cuadrado de 57057.486 con un nivel de significancia de 0.000 y un rundown de Kaiser Meyer Olkin de 0.903, las características anteriores permitieron un examen factorial exploratorio, declarándose un desarrollo de cuatro características con autovalores mayores a 1 y confiabilidad del ensayo de calidad sólida debido a la consistencia interna del Alfa de Cronbach con un valor de .94, afirmando una alta consistencia interna entre las partes de la escala.

A nivel público, se escogió a Takamura (2020), con la plena intención de elegir las propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrés Ocupacional - OIT-OMS. Examen de tipo fundamental, plan no probatorio, separado e instrumental, con un grado transversal, se utilizó como instrumento el examen OIT/OMS en una población de 300 socios. Los

resultados obtenidos fueron: La autenticidad de la sustancia utilizando la V de Aiken mostró valores superiores a .80, siendo características satisfactorias en todas las perspectivas y, en este sentido, la confiabilidad del instrumento se adquirió utilizando el sistema alfa de Cronbach, donde se determinó un coeficiente  $\alpha$ . adquirido =0,93.

Quesquén (2019), hubiera querido concluir la asociación entre la presión laboral y la evidente relación de vinculación entre delegados de la localidad de Lambayeque. Se utilizó como instrumento la evaluación cuantitativa y el arreglo correlacional transversal sin test, estudio OIT/OMS, en una población de 150 cómplices. Como resultados se adquirió una calidad inquebrantable a través de la metodología de consistencia interna (Alfa de Cronbach = .972), y autenticidad del giro de los hechos y contenido. En estos resultados se realizaron 2 puntos de vista que aportan el 64,715% de la distinción explicada. El ángulo 1 se encuentra en algún lugar en el rango de .548 y .811 y el punto de vista 2 en algún lugar en el rango de .554 y .705.

Rodríguez et al. (2019), tuvo como objetivo determinar la asociación entre felicidad y esfuerzo laboral en una asociación de costumbres de la ciudad del Callao 2021. La evaluación fue cuantitativa de tipo correlacional, no test y transversal, se utilizó como instrumento el resumen. OIT/OMS en una población de 128 socios. Los resultados obtenidos son un alfa de Cronbach de .944 para todo el instrumento, mostrando un nivel increíblemente incuestionable de calidad inflexible y autenticidad de mejora y contenido.

Obando y Méndez (2021), intentaron relacionar el éxito mental y la tensión laboral en delegados de una asociación de vehículos públicos. Se utilizó como instrumento la evaluación básica, plan no test, realista e instrumental, transversal, revisión OIT/OMS en una población de 133 cómplices. Como resultados, el carácter inquebrantable del Alfa de Cronbach fue superior a 92 y la autenticidad pertinente fue del 64%; Se registró un significativo 64% de autenticidad, con un 43,55% de cambio

explicado. La prueba KMO (0,915).

Bautista (2019), se propuso determinar los niveles de tensión laboral en el predio del serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho 2019. El examen tipo aplicado, nivel inequívoco, plan no prueba - transversal y filosofía cuantitativa, de expansión transversal - seccional, se utilizó como instrumento el estudio OIT/OMS en una población tranquila de 100 ocupantes. Posteriormente se logró la confiabilidad del instrumento con la metodología Alfa de Cronbach y se obtuvo .9218, lo que recomienda una alta sensibilidad del instrumento para la población revisora. Además, la autenticidad de la mejora se confirmó mediante una prueba de cálculo en la que el registro KMO se vio como .953. Lo que confirma que la escala cambiada es significativa.

Luego, se tratan las piezas especulativas de tensión de trabajo. Así, se podría decir que esto ha estado esencialmente relacionado con partes, digamos, consistencia en el trabajo, la capacidad de ver el valor en alguien a un nivel profundo y fuera de las cuestiones fuertes, y diseños que plantean los modelos esclarecedores de tensión, para aludir a el interés - control del trabajo, premios al esfuerzo individual y metodologías versátiles.

Para las inspiraciones que impulsan la encuesta, dependemos del modelo de control de intereses de asistencia del gobierno. Es propuesta por Karasek (1979 referido por Chandía et al., 2016) quien explica que la presión laboral se apoya en las demandas psicológicas vigentes en los cargos y los niveles de control que los delegados tienen sobre ellos. En este sentido, las perspectivas separadas aluden a: (1) Demanda: Alude a las demandas mentales cuantitativas que el trabajo sugiere para los profesionales formados; este propone, los volúmenes de trabajo equivalentes al tiempo disponible para hacerlo realidad y las impedancias que te impulsan a detener las actividades realizadas por tus cómplices y luego continuar con ellas. (2) Control: Está relacionado con la forma en que trabaja y tiene dos partes; habilidades más desarrolladas y nivel de autonomía. Como muestra la parte principal, alude a los posibles resultados

que los socios necesitan para mejorar sus habilidades, los mismos que son para desarrollar aún más los que ya tienen o para asegurarse de que puedan manejar su negocio de la manera más productiva, creativa y constante. Además, se alude a los posibles resultados que el trabajador puede necesitar para elegir y tener control de las actividades relacionadas con su trabajo.

Con respecto a las piezas sensibles de presión de trabajo, se describen a continuación. Para las razones de la auditoría, pensamos en el sentir de Matteson e Ivancevich (1987 citado por Rivera, 2016), quienes señalan lo que acompaña: "Son respuestas polivalentes, matizadas por diferencias específicas, que son la consecuencia de cada movimiento, así como eventos que obligan a expresar demandas a las personas (p.21)

Para la Organización Internacional del Trabajo (2004 citado por Blanco y Thoen, 2017) presión laboral: "alude a las reacciones de los trabajadores ante las demandas y tensiones del trabajo, que no se comparan con sus niveles de datos y habilidades, y que les da poner a prueba sus capacidades para ajustar algo para hacer eventos".

En definitiva, Gutiérrez y Ángeles (2012, p. 49 referido por Morán, 2020), implican presión en el lugar de trabajo: son respuestas generales a una acción o situación, que exige descabelladas solicitudes físicas o psíquicas de los trabajadores. además, surge por la participación individuo-ambiente tiránico, que puede influir decididamente en la prosperidad de los trabajadores. Como lo muestra la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016 citado por Blanco y Thoen, 2017; Rubio et al., 2019), son las respuestas fisiológicas que suceden a pesar de las demandas y tensiones laborales, que contrastan a partir de los datos y capacidades de los sujetos y esto hace una apuesta en sus capacidades para filtrar tales condiciones.

Mientras que para Manzano (2019), da a entender los caracteres inconsistentes que se presentan en cuanto a las solicitudes de trabajo y los límites de control que tienen los trabajadores y la situación certificable en que cumplen su labor, lo que produce una singular respuesta de

concordancia con lo que ves presión de trabajo. En pocas palabras, se avanzan los pensamientos característicos de la presión laboral ante el grado polivalente de las personas a pesar de las solicitudes externas, sobre las habilidades personales para realizar variaciones fuertes y las condiciones físicas y emocionales, entre otras (Osorio y Cárdeinas, 2017). Del mismo modo, se podría decir que la tensión del trabajo puede causar presión, indefensión y agudeza, sin sesgos al deterioro de sentimientos diversos. A pesar de estas reacciones energéticas, podemos detallar efectos secundarios opuestos: ausencia de ejecución, cansancio físico y mental, etc. cuando esta condición masoquista se retrasa y es grave, puede provocar problemas mentales y otros problemas clínicos (Delgado et al., 2020).

En este sentido, según García et al (2006 mencionado por Rosero et al. 2019), el estrés en general ocurre de forma directa o indirecta en el lugar de trabajo, lo que se reconoce como un factor de apuesta especializado. cuyas etapas iniciales son las psicosociales que los delegados están enfrentando en este momento, producto de las solicitudes de alto posicionamiento, que es sobrecarga de trabajo, ritmos de trabajo, etc., donde se demuestra que las solicitudes no tienen control ni son bien pensadas, tendiendo a la falta de control como un peligro que acecha la prosperidad, haciendo niveles de amargura o nivel de tensión.

Calle (2020), sostiene que este es un problema importante y debe tenerse en cuenta la forma en que crea grandes problemas para las personas que experimentan sus efectos destructivos. Los estresores son idiosincrasias relacionadas con diversas causas, y aunque no pueden atribuirse únicamente a eventos laborales explícitos, es muy posible que sean las principales áreas de desarrollo de las personas y una de las principales situaciones a las que apuntar. al tiempo que analiza los puntos de vista angustiosos y su relación con el florecimiento de los trabajadores (Suárez et al., 2020).



En esta línea, por motivos de la encuesta, se pensó en la recomendación de elementos de tensión conectados con palabras de Ivancevich y Matteson 1989 a las que se alude en (Lámbarry et al., 2016). Aspecto ambiental de varios niveles: las relaciones entre los expertos en la materia, los desarrollos, las exhibiciones y los objetivos producen un clima de punto de vista. Es como el "clima", el "carácter" o el "carácter" de las filiaciones. Dimensión de estructura progresiva: este factor de estrés puede ser iniciado por los tipos de planes elegidos, por los grados de administración y los expertos establecidos en las afiliaciones. En cualquier caso, los acontecimientos corporativos no crean tensión para todos los delegados. punto de vista espacial. Este término se utiliza para decidir el entorno excepcional de los especialistas o los espacios donde se desarrollan las actividades. Las personas que trabajan en condiciones imposibles de perder se sienten estresadas

Aspecto de desarrollo: alude a cómo las afiliaciones intercambian activos y diversas responsabilidades por cosas atractivas. Como muestran ciertos delegados, el desarrollo empresarial puede ser un factor estresante que afecta su forma de comportarse y su fisiología. Dimensión de factores estresantes, por efecto del pionero: alude a los ejercicios, estilos y conducta de un pionero que pueden actuar como factores que provocan tensión en sujetos específicos y afectan el rendimiento y la satisfacción en el entorno laboral. Aspecto de asociación. El grado de interés y motivación permite la relación de éste; y es que cuando estos poderes se agitan en el peón de montaje comparativo que sale de sus socios, se hace un grado de tensión.

Aspecto de refuerzo del racimo. Estrés que surge teniendo en cuenta las articulaciones y las impresiones del todo que se comparten un poco sin ambigüedades. A menor asistencia o falta de ayuda, más notorios serán los grados de miseria y viceversa (Lámbarry et al., 2016).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo. Hernández y Mendoza (2018), hizo referencia a que la estrategia utiliza una variedad de datos para probar las especulaciones en vista de las estimaciones matemáticas y la investigación medible.

La investigación fue de tipo básica, el objeto de la investigación fue obtener un conocimiento más extendido de los aspectos teóricos de las variables sin buscar modificar el ambiente (CONCYTEC, 2018).

No obstante, tuvo un nivel descriptivo en virtud de que, como llaman la atención Hernández y Mendoza (2018), su motivación es comprender la conexión o nivel de relación entre al menos dos factores en un determinado escenario. Tendrá un plan transversal no test, debido a que los resultados no cambiarán de manera riesgosa, y en vista de que se realizará en un tiempo adecuado.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable Estrés laboral Definición conceptual**

Aguilar y Aquino (2018), observaron que el cansancio entusiasta es la falta de control, lo que provoca un bajo autorretrato mental y un incremento del mal humor y la debilidad. Mientras que la despersonalización es la disposición de perspectivas audaces en lo que respecta a las conexiones relacionales en el trabajo. Por último, la satisfacción individual es la disposición de las sensaciones de insuficiencia, ausencia de realización y eficiencia en el trabajo.

#### **3.3. Población muestra y muestreo**

##### **Población**

La población estuvo conformada por 300 colaboradores de la municipalidad de Caraz.

## **Muestra**

Hernández et al. (2014), hacen referencia a que el ejemplo es un subconjunto del número de habitantes de interés, se recogerá la información de este subconjunto, que además de dirigirse a la población, debe ser definitivamente caracterizado y delimitado con anticipación.

El ejemplo estuvo compuesto por 300 colaboradores de la municipalidad de Caraz. Para mayor comodidad, se utilizará un examen no probabilístico.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica que se aplicó fue la encuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario como instrumento de recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2018), quienes plantearon que la encuesta es un conjunto de consultas sobre al menos un factor a estimar.

#### **Instrumentos:**

Nombre del test: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Autor: Ivancevich y Matteson

Año: 1989

País: España

Adaptación Lima: Suárez Ángela (2013)

Número de ítems: 25

Administración: Individual y grupal

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral que presentan las personas endeterminada organización

Área de aplicación: Psicología Organizacional

Estructuración: Se dividen en 2 dimensiones - Superiores y Recursos - Organización y equipo de trabajo

### 3.5. **Procedimiento**

Para la realización de este estudio se solicitó la autorización al representante de la municipalidad. Luego, los instrumentos de evaluación se transformaron en una encuesta. A la llegada de la evaluación, se dio una apertura abreviada del espectáculo y se aclaró el objetivo del examen, se determinó que la encuesta es intencional, por lo tanto, antes de completar la evaluación, se corre la voz sobre que la evaluación es desconocida, los resultados serán inspeccionados de manera absoluta, para sustentar la relación de los factores en estudio. Las pruebas se puntuaron mediante arreglo en Excel, y los datos se manejaron en el programa SPSS. V25, se dedujo mediante tablas de recurrencia, prueba de normalidad e inferencia.

### 3.6. **Método de análisis de datos**

La información se desagrega, primero, con el programa Microsoft Excel, donde se limpió el conjunto de datos y luego se manejó la información en el programa SPSS, examinando las medidas inferenciales con la prueba de Kolmorov-smirnov, la conexión de Spearman y los insights expresivos directos.

### 3.7. **Aspectos éticos**

El examen no buscó lastimar a ningún individuo del distrito y mantuvo la privacidad, esto al transmitir un consentimiento educado donde se dará un trato equivalente a los trabajadores. De acuerdo con el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo, se presentarán cuestiones importantes, además este examen será válido y no presentará archivos de similitud con otras exploraciones, además se resolvió cómo tener la opción de realizar la exploración. dentro de la organización, teniendo los asentimientos y la aprobación para completar el examen. Se utilizó la configuración APA 7 y también se salvaguardó el anonimato de la organización y de los compañeros que la integran.

**Norma DE CARIDAD:** Se beneficiará el cuerpo docente del Municipio de Caraz, a través de la prueba reconocible de presión laboral que pueda causar un efecto pesimista en el bienestar emocional del personal de

la región, logrando consecuentemente su disminución y la de los directivos por parte de la fundación.

Norma DE NO MALEFICENCIA: Los datos adquiridos se mantendrán en privado, respecto a la personalidad del personal que interese, los datos podrán ser intervenidos por el establecimiento para atender a su facultad, procurando no perjudicar o perjudicar a la fuerza laboral del distrito. que participó.

Independencia: Se pondrá de manifiesto mediante el asentimiento informado respecto del perito del distrito y de esta manera la opción de reconocero declinar será indispensable para el examen.

Equidad: La facultad que trabaja en la región tendrá una oportunidad similar de participar en el examen y tendrá una oportunidad similar de promover la encuesta.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Validez de contenido a través del juicio de expertos del cuestionario estrés laboral de la OIT- OMS*

N° Ítems	Claridad		Relevancia		Coherencia			
	Total	% de acuerdos	Total	% de acuerdos	Total	V Aiken	Sig. (p.)	IA
1	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
2	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
3	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
4	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
5	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
6	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
7	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
8	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
9	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
10	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
11	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
12	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
13	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
14	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
15	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
16	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
17	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
18	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
19	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
20	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
21	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
22	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
23	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
24	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00
25	4	100%	4	100%	15	1.00	,000	1,00

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 1, en cuanto a la autenticidad de la sustancia por cinco adjudicadores, se atendió con la condición Aiken V, que arrojó valores idénticos a 1. De igual forma, el coeficiente utilizado mostró que las cosas valoradas por los peritos son conformes. También se conoció el registro de aprendizaje (IA), el cual arrojó puntajes iguales a 1,00, tanto considerando que los componentes del instrumento son válidos para cuantificar la colección de presión de trabajo.

**Tabla 2***Validez de constructo en base al método del análisis factorial confirmatorio*

Ítems	Factores	
	Componente 1	Componente 2
P20	,798	
P11	,716	
P9	,212	
P18	,161	
P16	,193	
P12	,392	
P25	,336	
P14	,017	
P23	,650	
P8	,177	
P19	,190	
P13	,017	
P10	,668	
P7		,358
P5		,036
P2		,229
P15		,037
P1		,673
P3		,018
P4		,017
P6		,435
P21		,313
P24		,363
P17		,296
P22		,265
<b>Autovalores</b>	6.330	18.600
<b>%Var.</b>	25.32	74.40
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	KMO	,554
Prueba de esfericidad de Bartlett	X2	6,511,713
	Gl	300
	Sig.	,000

*Nota.* Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra que el coeficiente de Kaiser Meyer y Olkin (KMO) dio un valor idéntico a .554. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un nivel de significación comparable a 0,000, siendo particularmente enorme, siendo estos resultados suficientes para continuar con la evaluación factorial. Para ello se aplicó el procedimiento de extracción de partes de la cabeza y disturbios Varimax. Aquí, se establecieron 2 factores que controlaron el 74,40% del cambio total, lo que recordó los valores propios en algún lugar para el alcance de 1,976 y 10,685.

Asimismo, la sección 1 calculó el cambio del 25,32%, que se obtuvo de 16 cosas (5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25) mientras que la sección 2 manejaba el 74,40% del cambio, el cual se agrupaba en 9 cosas (1, 2, 3, 4, 12, 14, 21, 22, 23). Además, en vista de las evaluaciones de la pila de piezas, las pilas de piezas cambiaron entre 0,017 y 0,798 para el factor uno y las cargas de 0,017 a 0,673 para el factor dos.



**Tabla 3**

*Validez convergente utilizando el método de dominio total del cuestionario*

Ítems	Pearson	Sig.
1	,367	,000
2	,294	,000
3	,665	,000
4	,693	,000
5	,493	,000
6	,675	,000
7	,823	,000
8	,765	,000
9	,745	,000
10	,801	,000
11	,723	,000
12	,753	,000
13	,578	,000
14	,681	,000
15	,672	,000
16	,642	,000
17	,756	,000
18	,781	,000
19	,681	,000
20	,690	,000
21	,621	,000
22	,490	,000
23	,684	,000
24	,691	,000
25	,581	,000

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 3, se utilizó el coeficiente Producto Momento de Pearson para elegir la autenticidad, según las asociaciones de los puntajes de los reactivos de cada persona en el concentrado debido a los puntajes totales del instrumento, donde se afirmaron las características predominantes. a 0,20. Donde estas características pasaron de 0.294\*\* a 0.823\*\*, afirmando que cada una de las cosas mostró asociaciones positivas y sobre todo grandes con el puntaje mundial, exhibiendo el grado adecuado de conexión entre las cosas y lo evaluado como variable total.

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS a través del método omega*

<b>Variables</b>	<b>Omega</b>	<b>N° de elementos</b>
Estrés laboral	,554	25
Componente 1 (Superiores, Cohesión Grupal y Políticas)	,603	12
Componente 2 (Competitividad y Organización)	,580	13

La consistencia de perdurabilidad del instrumento de auditoría a través del coeficiente Omega afirmado por la escala mundial fue moderada ( $\Omega=0.554$ ), también fue moderada el componente 1 (Superior, Cohesión de Grupo y Políticas) ( $\Omega=0.603$ ) y el elemento 2 (Competitividad y Organización) fue moderado ( $\Omega=0,580$ ). Estos elementos OK omega coeficientes de calidad de instrumento sólido.

**Tabla 5***Baremos del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS*

	Estrés Laboral	Superiores, Cohesión Grupal y Políticas	Competitividad y Organización	Niveles	
	1	25,05	16,00	9,00	
	5	31,00	20,00	10,00	
	10	33,00	22,00	10,00	Bajo el nivel de estrés
	15	35,00	22,15	11,00	
	20	38,00	24,00	12,00	
	25	39,00	24,00	12,25	
	30	41,00	27,30	13,00	
	35	42,00	29,00	14,00	
	40	46,00	30,00	14,00	Nivel intermedio
	45	50,00	32,00	16,00	
Percentiles	50	52,00	33,00	17,00	
	55	55,00	36,00	18,00	
	60	59,00	41,00	18,00	
	65	61,00	43,00	19,00	Estrés
	70	66,00	46,00	23,00	
	75	70,00	47,00	25,00	
	80	71,00	51,00	27,00	
	85	86,55	57,00	28,85	
	90	98,40	64,90	31,00	Alto nivel de estrés
	95	111,00	76,00	37,00	
	99	145,00	110,92	40,00	
	Media	58,25	39,27	18,98	
	Desv. Tip.	25,07	18,41	8,26	

## V. DISCUSIÓN

Este estudio se apoya en la presión del trabajo, a propósito de Matteson e Ivancevich (1987): alude a respuestas polivalentes, manejadas por diferenciaciones confidenciales, que son consecuencia de diferentes ejercicios, condiciones o eventos que plantean demandas expresas respecto de cada asunto. Considerando el objetivo general que es elegir las propiedades y ética de la revisión de la presión laboral OIT - OMS en los delegados de la región de Caraz; se piensan objetivos inequívocos.

De este modo, cabe señalar que la autenticidad alude a cuánto se esfuerza realmente una técnica o metodología por calibrar lo que se pretende evaluar. (Sánchez et al., 2018). Respondiendo al objetivo súper inequívoco, se podría decir que la autenticidad de la sustancia alude a la forma en que los puntos de vista evaluados en la escala se asocian directamente con la posibilidad de un pensamiento maestro (Hernández y Mendoza, 2018). De esta manera, la autenticidad del contenido (Tabla 1) se realizó utilizando la V de Aiken, que ayuda a estimar el significado de todo según lo indicado por el espacio del contenido reformulado por N-oyentes o expertos en la materia. Su valoración oscila entre el 0 y el 1, con un valor de 1 aparente comprensión ideal entre los expertos de la puntuación de autenticidad más extraordinaria del contenido investigado (Hernández y Mendoza, 2018). En cuanto a los resultados, se obtuvieron registros comparables a 1. De esta manera, el coeficiente utilizado parece ser legítimo ya que las reuniones exploradas por los expertos son buenas. Además, según la lista de apreciación (IA), envió puntajes iguales a 1,00, expresando que las representaciones utilizadas en la descripción general mostraron lucidez y precisión según la prueba explorada.

Esta prueba se afirmó con Takamura (2020), los resultados obtenidos fueron: la credibilidad de la sustancia utilizando la V de Aiken mostró valores superiores a .80, siendo atributos apetecibles en todos los puntos de vista y, en este sentido, la infalibilidad del instrumento se obtuvo utilizando el marco alfa de Cronbach, donde un coeficiente  $\alpha$  fue adquirido

=0,93. Es significativo que estas perspectivas diverjan de la investigación de Quesquén (2019). Posteriormente, se obtuvo una calidad inquebrantable a través del sistema de consistencia interna (Alfa de Cronbach = .972), y vigencia del giro de las realidades y contenidos actuales. En estos resultados, 2 puntos de vista que aportan el 64,715% de la calificación realizada. El punto 1 está en algún lugar del alcance de .548 y .811 y el punto de vista 2 está en algún lugar del alcance de .554 y .705.

Con respecto a la segunda meta inequívoca, se completó la evaluación de variables ilustrativas (CFA). La Tabla 2 muestra que el coeficiente de Kaiser Meyer y Olkin (KMO) dio un valor prácticamente idéntico de 0,554. Básicamente, la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un nivel de importancia indistinguible de 0.000, siendo profundamente esencial, siendo estos resultados aceptables para continuar con la evaluación factorial. Para ello se aplicó el marco de extracción de cabeza y giro Varimax. Aquí presentamos 2 factores que determinaron el 74,40 % del cambio absoluto, los dos de los cuales recordaron valores propios en algún lugar en el alcance de 1.976 y 10.685. Adicionalmente, el segmento 1 se ocupó del 25,32% de la calificación, la cual se acumuló de 16 cosas (5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25) mientras que el área 2 emergió con 74.40% de cambio, la cual cumplió con 9 cosas (1, 2, 3, 4, 12, 14, 21, 22, 23). Asimismo, como muestran las pruebas de apilamiento fraccional, estas pasaron de .017 a .798 para el factor uno y cargas de .017 a .673 para el factor dos.

La revisión se relaciona con el concentrado de Hernández et. hacia. (2018), con respecto a los resultados indicados por la prueba alfa de Cronbach, se encontraron coeficientes moderados y altos ( $\alpha = .74 - .85$ ) que dan cuenta de la consistencia del instrumento; De esta forma, el proceso de valoración factorial arrojó 6 tramos que despejaron el 55,6% del total de decepciones por la mejora de la presión laboral, y donde se demostró que estas piezas estaban conectadas entre sí, reafirmando la variable presión laboral sujeta a 6 tramos . . . , entendiendo que el instrumento posee asombrosas propiedades psicométricas. Herrera y

Robinson (2021), por lo que se adquirió el apoyo de esta escala de Presión relacionada con Word de la OIT-OMS. Se adquirió una legitimidad significativa de 0,64 y un Alfa de Cronbach estable de 0,92. Provocando que la prueba tenga una confiabilidad superior al 90%.

Teniendo en cuenta el tercer objetivo, cerrar la prueba de validez considerando otros factores completos de la encuesta de presión laboral OIT-OMS en representantes del Distrito de Caraz. En la Tabla 3, el coeficiente Pearson Item Second se utilizó para elegir la legitimidad, según las asociaciones de las puntuaciones de los reactivos de cada individuo en el concentrado debido a las puntuaciones absolutas del instrumento, donde se representan los atributos dominantes. a 0,20. Donde estas cualidades pasaron de 0.294\*\* a 0.823\*\*, demostrando que cada una de las cosas otorgaba afiliaciones positivas y notablemente altas al puntaje mundial, mostrando el nivel útil de asociación entre las cosas y lo evaluado como variable completa.

La revisión está relacionada con el concentrado de Matabonchoy et al. (2020), posteriormente se obtuvo la validez de la mejora a partir de la prueba de esfericidad de Bartlett, se adquirió un Chi Cuadrado de 57057.486 con un nivel de significancia de 0.000 y un Kaiser Meyer Olkin once-over de 0.903, las características sustentadas permitieron una evaluación factorial exploratoria, declarando un desarrollo de cuatro características con valores propios más prominentes que 1 y confiabilidad del espectáculo de calidad fuerte debido a la consistencia interna del Alfa de Cronbach con un valor de .94, asegurando una alta consistencia interna entre las piezas de la escala. Además, Rodríguez et al. (2019), esperaban determinar la conexión entre satisfacción y tensión laboral en una relación de costumbres en la ciudad del Callao 2021. La revisión fue cuantitativa, correlacional, no test y transversal, se utilizó como instrumento la encuesta. OIT/OMS en una población de 128 accesorios. Los resultados obtenidos son un alfa de Cronbach de .944 para todo el instrumento, lo que muestra un nivel especialmente claro de gran calidad y autenticidad del progreso y el contenido.

Teniendo en cuenta el cuarto objetivo, develar el carácter inamovible de la consistencia interna de la encuesta OIT-OMS de tensión laboral en representantes de la Región de Caraz. La consistencia de carácter inquebrantable del instrumento de revisión a través del coeficiente Omega que mostró la escala mundial fue moderada ( $\Omega=0.554$ ), de igual forma el factor 1 (Unrivaled, Gathering Attachment and Arrangements) fue moderada ( $\Omega=0.603$ ) y la variable 2 (Gravedad y Asociación) fue moderada ( $\Omega=0.580$ ). Estos componentes cumplen con los coeficientes omega para una calidad de instrumento firme.

La encuesta se relaciona con el concentrado de Obando y Méndez (2021), como resultados, la persona definitiva del Alfa de Cronbach fue más notoria que 92 y la credibilidad pertinente fue de 64%; Un enorme 64% de realismo, con un 43,55% de cambio de sentido. La prueba KMO (.915). Por otra parte, Bautista (2019), como resultados, la confiabilidad del instrumento se logró con el método Alfa de Cronbach y se obtuvo .9218, lo que propone una alta capacidad de respuesta del instrumento para la población en estudio. Además, la credibilidad de la mejora fue confirmada por una prueba de evaluación en la que el registro de KMO fue visto como .953. Lo cual certifica que la escala cambiada es crítica.

## VI. CONCLUSIONES

La Encuesta de Presión relacionada con Word de la OIT-OMS introdujo las propiedades psicométricas del bien (autenticidad y confiabilidad), convirtiéndose en un instrumento razonable de aplicar.

La autenticidad de la sustancia utilizando la V de Aiken mostró valores superiores a .80, con características satisfactorias para todos.

La autenticidad simultánea mostró coeficientes superiores a 0.20, y conexiones positivas, con fluctuaciones entre .294\*\* a .823\*\*, además, en general se deriva que dicha prueba no presenta características adecuadas por lo que muy bien puede ser aplicada. en varias fundaciones o zonas.

A través de la evaluación factorial, se logró que algunas partes de la prueba no se pudieran utilizar en ese estado de ánimo, además, se recomienda tener la opción de mejorar las notas de la prueba para obtener mejores resultados.

La consistencia de calidad inquebrantable del instrumento de encuesta a través del coeficiente Omega afirmado por la escala mundial fue moderada ( $\Omega=0.554$ ), así mismo el factor 1 (Predominante, Reunión Unión y Arreglos) fue moderado ( $\Omega=0.603$ ) y la parte 2 (Gravedad y Asociación) fue moderado ( $\Omega=0.580$ ).



## **VII. RECOMENDACIONES**

Piense en los resultados y otras organizaciones públicas y confidenciales para resumir y confirmar los efectos secundarios de nuestra auditoría.

Haz una auditoría con la revisión y autoinformes de tensión laboral donde se indague tu punto de quiebre profético.

Esparcir la prueba sobre el instrumento y abordar el trabajo de homologación con otros instrumentos cercanos, provocando mejores informes de presión de trabajo.

Encuesta mediante el desarrollo del modelo, obteniendo más pruebas de dos componentes, relacionándolos con diversos grados de autenticidad y calidad resolutive para saber cómo actúa la prueba con diversos instrumentos que evalúan una variable comparativa.

Realice pruebas, decidiendo la tensión bajo 2 factores y eleve las tareas para matar la presión de trabajo.

Como propuesta general, se recomienda tener la opción de desarrollar aún más las cosas de prueba con el objetivo de que puedan mejorarse en su aplicación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de psicología*, 29 (3), 1038-1059
- Ávila. M., Juárez, L., Arreola, A. y Palmares, O. (2019). Construction and validation of an instrument for the assessment of teaching performance in the execution of a didactic sequence. *Revista de Investigación en Educación*, 17(2), 122-142.  
<http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/409>
- Blanco, T. y Thoen, M. (2017). Factors Related to Workplace Stress among Costa Rican Correctional Officers. *Revista Costarricense de Psicología*, 36, (1), 45-59.  
<http://www.rcpscr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98/119>
- Calle, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Revista Investigación Operacional*, 41 (5), 689
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *Revista UNIANDES Episteme*, 1 (3), 257-266
- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30, (1), 50-65
- Chandía, F., Vidal, K. y Chiang, M. (2016). Relationship between occupational stress and adherence for mediterranean diet (MD) among employees of a Chilean university. *Rev. Cienc Trab.* 18 (55).  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000100010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100010)
- Chiang, M., Rodrigo, G., Rivas, P. (2018). Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a Charity Institution of the Province of Concepción. *Revista Ciencia & Trabajo*, 20 (63), 178-186.  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=647df40e5637-45ff-b0ba-65d3056f15ac%40sessionmgr4008>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral

- de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*. 14 (2).  
<http://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123/257>
- Diario Uno (2018). Estrés laboral afecta al 70 % de trabajadores.  
<https://diariouno.pe/estres-laboral-afecta-al-70-detrabajadores/>
- Entrepreneur (2016). Ellos son los más estresados en Latinoamérica.  
<https://www.entrepreneur.com/article/286400>
- García, M. y García, M. (2014). Estimate of the content validity on a scale to assess gender violence rating supported in adolescents. *Revista Acción psicológica*, 10 (2), 3-20.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/05monografico5.pdf>
- González, I. (2018). Contributions of psychometry to health science research and professional practice. *Revista MedUNAB*, 21(2), 6-7.  
<https://doi.org/10.29375/01237047.3519>
- Hernández, A.; Ortega, R. y Reidl, L. (2011). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *Revista En-claves del Pensamiento*, (6) 11, 113-129. <http://bit.ly/2pxlOpG>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75-79
- Holgado, F. (2015). Training program evaluadon in non-standardized context: Complementarity across Factorial and Multilevel Analysis to obtain construct validity evidences. *Anales de Psicología*, 31 (2), 725-732.  
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.172501>.
- Lámbarry, F., Trujillo, M. y Cumbes, C. (2016). Stress from an administrative perspective in public transport drivers in Mexico City: Minibus and metrobus. *Revista de Estudios Gerenciales*, 2016, 32 (139), 112-119.  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ba36fb09-c966-4d35-8afd-95b5478d9c70%40sessionmgr4006>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, I. (2014). Exploratory Item Factor Analysis: a practical guide revised and updated. *Revista Anales de psicología*, 30 (3), 1151-1169.

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282014000300040](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000300040)

- Macía F. (2010). Validity of Tests and Factorial Analysis: General Notions. *Rev. Cienc Trab.* 12 (35), 276-280
- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. *International Journal of Morphology.* 32 (2), 634- 645
- Manzano, J. (2019). Work stress, eating habits and anthropometric nutritional status in administrative and operational workers of a private clinic in Lima, 2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud,* 12 (2). <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2221>
- Martínez, I., Palacios, E. y Juárez, G. (2020). Analysis of construct validity of the instrument: "Managerial approach in management for results in the knowledge society. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía,* 10 (19), 153-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social,* 10 (29), 107 – 127
- Medina, L. (2018). La evaluación en el aula reflexiones sobre sus propósitos, validez y confiabilidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa,* Vol. 15 (2), 34- 50
- Medina, S.; Preciado, M. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición,* 8 (4), 7-10. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Morán, M. (2020). Estrés laboral como generador de conflictos escolares en el aula a nivel preescolar. *Revista Mexicana de Orientación Educativa,* (5), 27-32. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3af248e1-87e1-495a-9920-c69eb4f4b076%40sdc-v-sessmgr02>

- Moscoso, M (2018). Validity and reliability of the satisfaction scale for outpatient care users in Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36 (2), 167-177. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4621>
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertas.* 14 (2), 283-294
- Ñaupas, H., Valdivida, M., Palacios, J. y Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis.* (5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U
- Obando, A. (2017). Estudio de validez y confiabilidad de la escala de afrontamiento para niños de educación primaria de colegios públicos de Trujillo. *Revista Jang*, 6 (2). <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/1204/983>
- Obregón, G. (2019). Research proposal for the implementation of a Physical Activation Program to reduce work stress in professors at the Higher Polytechnical School of Chimborazo *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-27. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1906>
- Osorio, J. y Cárdeinas, L. (2017). Work stress: a review study. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13 (1), 81-90. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982017000100081&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081&lng=en&tlng=en)
- Patlán, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35 (1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pozzo, M. y Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8 (2), 46
- Ramos, C. (2017). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En*

*Psicología*, 23 (1), 9-17

Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergía Mexico*. 63 (4), 397-407

Rivera, M. (2016). Effectiveness of coca tea to reduce work stress in the administrative staff in a university. *Revista Horizonte Médico*, 16 (3), 20- 28. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2016000300004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000300004)

Rosero, S., Reinoso, D. y Flores, P. (2019). Management of work stress and psychophysical involvement in work performance. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3 (6), 944-959. [https://www.researchgate.net/publication/338545576\\_Manejo\\_del\\_estres\\_laboral\\_y\\_afectacion\\_psico-fisica\\_en\\_el\\_rendimiento\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/338545576_Manejo_del_estres_laboral_y_afectacion_psico-fisica_en_el_rendimiento_laboral)

Rubio, J. et al. (2019). Psycho-Social-Environmental Factors Associated with WorkRelated Stress in Chilean Teachers in Rural and Urban Areas. *Journal of Educational Psychology*; 7, (3), 300 - 322. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300012&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300012&script=sci_arttext&tlng=es)

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma

Serna, M. (2019) How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 43 (1), 187-210.

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*. 2 (1), 33 -50. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/issue/download/208/Psiquema%202013-3>.

Suárez, R., Campos, L., Villanueva, J. y Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*. 3 (1), 104-119.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178)

- Velázquez, J. y Román, E. (2019). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *Revista Mikarimin*, 6, 115-128. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/948>
- Verduzco, R. (2018). El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Revista de Cultura Científica y Tecnológica*, 15 (64), p31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Vesga, L. y Ruiz, C. (2016). Validity and reliability of a caring professional scale in spanish. *Rev. Avances en Enfermería*, 34 (1), 69-78.
- Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Rev. Enseñanza & Teaching*, 37 (1), 103-121
- Villasís, M. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia de Mexico*, Vol. 65 (4), 414-421. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Zuñiga, E. (2019). Labor Stress and Its Influence in the Performance of Workers. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 22 (44), 115-120.

## **ANEXOS**



**Anexo 1** Matriz de consistencia

TÍTULO: “Evidencias psicométricas del cuestionario Estrés Laboral de la OIT – OMS en colaboradores de la municipalidad de Caraz” Autor: Cadenas Chavez, Yudi Pilar										
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	BAREMOS
<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz?	<b>Objetivo General:</b> Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz. <b>Objetivos Específicos:</b> - Determinar la validez de contenido por el método de criterio de jueces que avalan el uso del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en	E S T R E S L A B O R A L	Matteson e Ivancevich (1987): “Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona”.	El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral que consta de 25 ítems, 7 alternativas como respuestas.	Clima Laboral	Es el conjunto de cualidades y propiedades de un clima de trabajo que son percibidos por las personas que conforman una organización (Goncalves, 2000).	Claridad y entendimiento de la visión y misión. Compresión de las estrategias Organizacionales Manejo de las políticas de la empresa. Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.	10 11 20	E S C A L A O R D I N A L	Bajo nivel de Estrés: 1 al 25 Nivel Intermedio: 30 al 50 Estrés 55 al 75 Alto nivel de Estrés: 80 al 99
					Estructura organizacional	La distribución formal de los empleos dentro de una organización en el cual se da a conocer decisiones sobre	Canales de comunicación Grado de autoridad	2 12 16 24		

<p>colaboradores de la Municipalidad de Caraz.</p> <p>- Determinar la evidencia de validez basada en la estructura del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz.</p> <p>- Determinar la evidencia de validez basado en otros variables convergente del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz.</p> <p>- Establecer la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz.</p>					la especialización del trabajo, control (Robbins, 2005).	Tipo de estructura organizacional	3 15 22				
					Territorio organizacional	Maggio y Power (1983): "Territorio Organizacional refiere que aquellas organizaciones en conjunto que constituye a su área.				Grado de poder	
										Condiciones del área de trabajo	Privacidad para laborar
										Distribución de las áreas de trabajo.	
					Tecnología	Tecnología se entiende un conjunto de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, Miguel Angel Quintanilla, (1998).				Estado de vida útil de los equipos de trabajo	4 14 25
										Nivel conocimiento, desarrollo y competencia	
										Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	
					Influencia del líder	El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas Gómez, (2002)				Liderazgo como jefe de grupo	5 6 13 17
										Grado de trato laboral	
										Consideración por el bienestar del personal	
										Expectativa del desempeño del trabajador	

				Falta de cohesión	Bernárdez (1994): “la falta de cohesión nos habla de una realidad presente sólo en un mundo creado a partir del lenguaje, de naturaleza cognitiva e intangible”.	Cohesión entre compañeros de trabajo		7	
						Nivel jerárquico del equipo de trabajo		9	
						Organización labores		18	
						Delegación de funciones.		21	
				Respaldo del grupo	Cartwright y Zander (1986) se refiere a una clase de entidades sociales que tienen en común la propiedad de la interdependencia entre sus miembros constitutivos.	Respaldo de equipo frente a metas Profesionales		8	
						Apoyo y protección de equipo		19	
						Colaboración de equipo sobre nivel técnico.		23	

**Anexo 2** Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p><b>Definición conceptual</b></p> <p>Matteson e Ivancevich (1987): “Es una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona”.</p> <p><b>Definición operacional</b></p> <p>El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral que consta de 25 ítems, 7 alternativas como respuestas.</p>	Clima Laboral	Claridad y entendimiento de la visión y misión.	1,10,11,20	<p>Nunca: (1 puntos)</p> <p>Raras veces: (2 puntos)</p> <p>Ocasionalmente: (3 puntos)</p> <p>Algunas veces: (4 punto)</p> <p>Frecuentemente: (5 puntos)</p> <p>Generalmente: (6 puntos)</p> <p>Siempre: (7 puntos)</p>
		Compresión de las estrategias organizacionales		
		Manejo de las políticas de la empresa.		
		Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.		
	Estructura Organizacional	Canales de comunicación	2,12,16,24	
		Grado de autoridad		
		Tipo de estructura organizacional		
		Grado de poder		
	Territorio organizacional	Condiciones del área de trabajo	3,15,22	
		Privacidad para laborar		
Distribución de las áreas de trabajo.				
Tecnología	Estado de vida útil de los equipos de trabajo	4,14,25		
	Nivel conocimiento, desarrollo y competencia			
	Nivel tecnológico de los equipos de trabajo			
Influencia del líder	Liderazgo como jefe de grupo	5,6,13,17		
	Grado de trato laboral			
	Consideración por el bienestar del personal			
	Expectativa del desempeño del trabajador			
Falta de cohesión	Cohesión entre compañeros de trabajo	7,9,18,21		
	Nivel jerárquico del equipo de trabajo			
	Organización labores			
	Delegación de funciones.			
Respaldo del grupo	Respaldo de equipo frente a metas profesionales	8,19,23		
	Apoyo y protección de equipo			
	Colaboración de equipo sobre nivel técnico.			

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 3** Instrumento de recolección de Datos

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL – OIT-OMS**

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: **1** nunca, **2** raras veces, **3** ocasionalmente, **4** algunas veces, **5** frecuentemente, **6** generalmente, **7** siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

<b>Ítems</b>	<b>Respuesta</b>
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa.	
6. El que mi supervisor no me respete me estresa.	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	

12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	
18. El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.	
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me Estresa.	
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	

**Anexo 4** Formato de Validación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Estrés laboral**

Nº	Sub categorías / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Clima laboral</b>							
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
	<b>Estructura Organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
	<b>Territorio organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me							

	estresa							
22	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
	<b>Tecnología</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
	<b>Influencia del líder</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
	<b>Falta de cohesión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
	<b>Respaldo del grupo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en							



	mis metas me causa estrés							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:       Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable  

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... DNI:.....

Especialidad del validador:.....

**08 de Febrero del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5 Validaciones



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### GUIA DE OBSERVACION

#### PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CARAZ

Nº	I. Dimensión: Clima laboral	Si cumple	No cumple	Observaciones
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		
	<b>II. Dimensión: Estructura Organizacional</b>			
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		

24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		
<b>III. Dimensión: Territorio organizacional</b>				
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me Estresa	X		
<b>IV. Dimensión: Tecnología</b>				
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		
<b>V. Dimensión: Influencia de Líder</b>				
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		
<b>VI. Dimensión: Falta de Cohesión</b>				

7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		
<b>VII. Dimensión: Respaldo de Grupo</b>				
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	X		

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS**

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): ...El cuestionario se entiende con claridad y los ítems son pertinentes para medir la dimensión de la investigación.

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

**Fecha:** 08 de febrero del 202.

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Mg. SALCEDO CANELO GUILLERMO EDUARDO

**DNI:** ...19211102.....

**Especialidad del evaluador:** .....Psicólogo Clínico.



Mg. Guillermo Salcedo Canelo  
CPsP 7811

## PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CARAZ

Nº	I. Dimensión: Clima laboral	Si cumple	No cumple	Observaciones
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		
<b>II. Dimensión: Estructura Organizacional</b>				
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		

Nº	III. Dimensión: Territorio organizacional	Si cumple	No cumple	Observaciones
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me Estresa	X		
<b>IV. Dimensión: Tecnología</b>				
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		
<b>V. Dimensión: Influencia de Líder</b>				
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		
<b>VI. Dimensión: Falta de Cohesión</b>				
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		
<b>VII. Dimensión: Respaldo de Grupo</b>				
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... NINGUNO .....

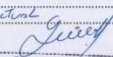
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Fecha: ..... 10 / Feb / 2022 .....

Apellidos y nombres del juez evaluador: ..... GUERRA WONG GERMINA LEONISA .....

DNI: ..... 10.638450 .....

Especialidad del evaluador: ..... Psicóloga clínica, 2da Especialidad Terapia Cognitivo Conductual .....

  
 Psic. Germin Wong  
 PSICOLOGA  
 C.P.P. 18126

Firma Y Sello Del Experto Informante

Nº	I. Dimensión: Clima laboral	Si cumple	No cumple	Observaciones
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		
<b>II. Dimensión: Estructura Organizacional</b>				
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		

Nº	III. Dimensión: Territorio organizacional	Si cumple	No cumple	Observaciones
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me Estresa	X		
<b>IV. Dimensión: Tecnología</b>				
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		
<b>V. Dimensión: Influencia de Líder</b>				
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		
<b>VI. Dimensión: Falta de Cohesión</b>				
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		
<b>VII. Dimensión: Respaldo de Grupo</b>				
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

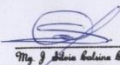
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Fecha: 09/02/2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: CASNA CRUZATE SARAELINE

DNI: 41699882

Especialidad del evaluador: PSICOLOGA

  
 Mg. S. Sarina Cruzate Sarante  
 C.P.S.P. 18764  
 18000000

Firma Y Sello Del Experto Informante

N°	I. Dimensión: Clima laboral	Si cumple	No cumple	Observaciones
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	X		
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	X		
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	X		
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		
	<b>II. Dimensión: Estructura Organizacional</b>			
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	X		
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	X		
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	X		
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	X		

N°	III. Dimensión: Territorio organizacional	Si cumple	No cumple	Observaciones
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	X		
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	X		
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me Estresa	X		
	<b>IV. Dimensión: Tecnología</b>			
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	X		
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	X		
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X		
	<b>V. Dimensión: Influencia de Líder</b>			
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	X		
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	X		
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	X		
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	X		
	<b>VI. Dimensión: Falta de Cohesión</b>			
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	X		



9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	X		
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	X		
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	X		
<b>VII. Dimensión: Respaldo de Grupo</b>				
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	X		
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	X		
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

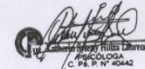
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Fecha: 10-02-2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Katherine Sykay Huiza Laurencio

DNI: 33775177

Especialidad del evaluador: Psicóloga



Firma Y Sello Del Experto Informante

**Anexo 6** Base de datos en Excel

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15		E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25
P1	6	5	1	3	1	1	1	0	3	6	1	6	0	3	1		0	0	0	6	1	3	0	3	7	2
P2	1	3	3	6	6	3	6	3	6	5	6	6	1	2	1		0	6	6	6	6	1	4	7	4	4
P3	0	1	0	6	0	0	6	0	6	1	6	6	0	6	3		0	6	6	6	6	0	3	1	7	1
P4	4	5	3	6	0	0	6	3	6	6	6	6	1	4	0		0	6	6	6	5	1	0	1	7	4
P5	6	1	0	2	0	0	1	0	5	6	1	6	0	2	0		0	6	6	6	6	0	0	1	3	1
P6	1	5	1	2	0	1	5	1	1	5	5	6	1	2	1		1	5	5	5	1	0	3	1	3	3
P7	5	5	5	5	0	0	5	5	6	6	5	6	0	4	3		0	6	6	4	6	0	2	1	7	2
P8	3	3	0	6	0	0	5	1	6	6	5	6	1	6	0		0	6	6	6	6	0	1	1	7	1
P9	0	3	3	5	0	1	4	3	5	1	4	3	1	1	0		1	6	6	5	3	0	0	1	4	4
P10	3	3	1	6	0	1	3	5	6	0	0	6	0	1	1		0	6	6	6	6	0	4	1	7	3
P11	0	6	5	6	1	0	6	5	6	4	2	6	0	1	0		0	6	6	6	6	0	3	3	7	2
P12	1	3	1	1	3	1	6	3	1	6	6	3	1	1	3		1	6	3	1	1	3	1	2	4	2
P13	3	2	0	5	0	3	5	2	0	1	5	2	0	5	0		3	5	2	0	5	0	3	2	6	3
P14	6	1	4	3	1	1	3	1	4	5	3	1	4	3	1		1	3	1	4	3	1	1	1	6	4
P15	6	0	6	0	0	4	2	0	6	3	2	0	6	0	0		4	2	0	6	0	0	4	2	5	2
P16	6	4	1	3	1	6	1	4	1	6	1	4	1	3	1		6	1	4	1	3	1	6	1	6	1
P17	1	6	5	0	3	5	0	6	5	6	0	6	5	0	3		5	0	6	5	0	3	5	1	6	2
P18	5	1	3	1	1	3	4	1	3	6	4	1	3	1	1		3	4	1	3	1	1	3	1	2	3
P19	5	5	0	0	4	2	6	5	0	1	6	5	0	0	4		2	6	5	0	0	4	2	2	6	2
P20	5	3	3	1	6	1	1	3	3	5	1	3	3	1	6		1	1	3	3	1	6	1	1	6	1
P21	4	0	0	3	5	0	5	0	0	5	5	0	0	3	5		0	5	0	0	3	5	6	2	5	2
P22	5	3	1	1	3	4	3	3	1	5	3	3	1	1	3		4	3	3	1	1	3	6	2	6	3
P23	3	0	0	4	2	6	0	0	0	4	0	0	0	4	2		6	0	0	0	4	2	6	1	6	3
P24	2	1	1	6	1	1	3	1	1	6	3	1	1	6	1		1	3	1	1	6	1	1	1	1	7
P25	1	0	3	5	0	5	0	0	3	5	0	0	3	5	0		5	0	0	3	5	0	5	3	2	7

P26	0	1	1	3	4	3	1	1	1	3	1	1	1	3	4		3	1	1	1	3	4	5	1	4	4
P27	4	3	4	2	6	0	0	3	4	2	0	3	4	2	6		0	0	3	4	2	6	5	1	1	7
P28	6	1	6	1	1	3	1	1	6	1	1	1	6	1	1		3	1	1	6	1	1	4	3	4	7
P29	1	4	5	0	5	0	3	4	5	0	3	4	5	0	5		0	3	4	5	0	5	0	1	1	3
P30	5	6	3	4	3	1	1	6	3	4	1	6	3	4	3		1	1	6	3	6	3	1	3	3	3
P31	3	5	2	6	0	0	4	5	2	6	4	5	2	6	0		0	4	5	2	5	0	0	1	2	7
P32	0	3	1	1	3	1	6	3	1	1	6	3	1	1	3		1	6	3	1	6	3	1	3	1	7
P33	3	2	0	5	0	3	5	2	0	5	5	2	0	5	0		3	5	2	0	1	0	3	1	4	4
P34	0	1	4	3	1	1	3	1	4	3	3	1	4	3	1		1	3	1	4	6	1	1	1	3	7
P35	1	0	6	0	0	4	2	0	6	0	2	0	6	0	0		4	2	0	6	6	0	4	3	2	7
P36	0	4	1	3	1	6	1	4	1	3	1	4	1	3	1		6	1	4	1	3	1	6	4	2	4
P37	1	6	5	0	3	5	0	6	5	0	6	6	5	0	3		5	0	6	5	6	3	5	2	3	6
P38	3	1	3	1	1	3	4	1	3	1	5	1	3	1	1		3	4	1	3	6	1	3	2	4	6
P39	1	5	0	0	4	2	6	5	0	0	6	5	0	0	4		2	6	5	0	1	4	6	2	2	5
P40	4	3	3	1	6	1	1	3	3	1	1	3	3	1	6		1	1	3	3	5	6	5	1	1	6
P41	2	0	0	3	5	0	5	0	0	3	6	0	0	3	5		0	5	0	0	3	5	6	2	2	6
P42	1	3	1	1	3	4	3	3	1	1	6	3	1	1	3		4	3	3	1	0	3	1	2	3	2
P43	6	0	0	4	2	6	0	0	0	4	3	0	0	4	2		6	0	0	0	3	2	6	2	2	6
P44	5	1	1	6	1	1	3	1	1	6	6	1	1	6	1		1	3	1	1	0	1	6	2	1	6
P45	6	0	3	5	0	5	0	0	3	5	6	0	3	5	0		5	0	0	3	5	0	3	2	2	5
P46	1	1	1	3	4	3	1	1	1	3	1	1	1	3	4		3	1	1	1	3	4	6	2	3	6
P47	6	3	4	2	6	0	0	3	4	2	5	3	4	2	6		0	0	3	4	2	6	6	2	3	6
P48	6	1	6	1	1	3	1	1	6	1	3	1	6	1	1		3	1	1	6	1	1	1	1	7	1
P49	3	4	5	0	5	0	3	4	5	0	0	4	5	0	5		0	3	4	5	6	5	5	3	7	2
P50	6	6	3	4	3	1	1	6	3	4	3	6	3	4	3		1	1	6	3	6	3	3	7	4	4
P51	6	5	2	6	0	0	4	5	2	6	0	5	2	6	0		0	4	5	2	5	0	0	1	7	1
P52	1	3	1	1	3	1	6	3	1	1	5	3	1	1	3		1	6	3	1	1	3	3	1	7	4
P53	5	2	0	5	0	3	5	2	0	1	3	2	0	5	0		3	5	2	0	5	0	0	1	3	1

P54	3	1	4	3	1	1	3	1	4	3	2	1	4	3	1		1	3	1	4	3	1	1	1	3	3
P55	0	0	6	0	0	4	2	0	6	1	1	0	6	0	0		4	2	0	6	0	0	4	1	7	2
P56	3	4	1	3	1	6	1	4	1	4	0	4	1	3	1		6	1	4	1	3	1	6	1	7	1
P57	0	6	5	0	3	5	0	6	5	6	4	6	5	0	3		5	0	6	5	0	3	5	1	4	4
P58	1	1	3	1	1	3	4	1	3	5	6	1	3	1	1		3	4	1	3	1	1	3	1	7	3
P59	5	5	0	0	4	2	6	5	0	3	1	5	0	0	4		2	6	5	0	0	4	2	3	7	2
P60	3	3	3	1	6	1	1	3	3	2	5	3	3	1	6		1	1	3	3	1	6	1	2	4	2
P61	0	0	0	3	5	0	5	0	0	1	3	0	0	3	5		0	5	0	0	3	5	0	2	6	3
P62	3	3	1	1	3	4	3	3	1	0	0	3	1	1	3		4	3	3	1	1	3	4	1	6	4
P63	0	0	0	4	2	6	0	0	0	4	3	0	0	4	2		6	0	0	0	4	2	6	2	5	2
P64	1	1	1	6	1	1	3	1	1	6	0	1	1	6	1		1	3	1	1	4	1	1	1	6	1
P65	0	0	3	5	0	5	0	0	3	4	1	0	3	5	0		5	0	0	3	1	0	5	1	6	2
P66	4	1	1	3	4	3	1	1	1	6	0	1	1	3	4		3	1	1	1	3	4	3	1	2	3
P67	6	3	4	2	6	0	0	3	4	5	1	3	4	2	6		0	0	3	4	2	6	0	2	6	2
P68	5	1	6	1	1	3	1	1	6	3	3	1	6	1	1		3	1	1	6	1	1	3	1	6	1
P69	3	4	5	0	5	0	3	4	5	2	1	4	5	0	5		0	3	4	5	4	5	0	2	5	2
P70	2	6	3	4	3	1	1	6	3	1	4	6	3	4	3		1	1	6	3	3	3	1	2	6	3
P71	1	5	2	6	0	0	4	5	2	0	6	5	2	6	0		0	4	5	2	1	3	0	1	6	3
P72	0	3	1	1	3	1	6	3	1	4	5	3	1	1	3		1	6	3	1	3	3	1	1	1	7
P73	4	2	0	5	0	3	5	2	0	6	3	2	0	5	0		3	5	2	0	1	7	3	3	2	7
P74	6	1	4	3	1	1	3	1	4	1	2	1	4	3	1		1	3	1	4	4	7	1	1	4	4
P75	5	0	6	0	0	4	2	0	6	1	1	0	6	0	0		4	2	0	6	3	4	4	1	1	7
P76	3	4	1	3	1	6	1	4	1	3	3	4	1	3	1		6	1	4	1	3	7	6	3	4	7
P77	2	6	5	0	3	5	0	6	5	3	3	6	5	0	3		5	0	6	5	7	7	5	1	1	3
P78	1	1	3	1	1	3	4	1	3	7	7	1	3	1	1		3	4	1	3	7	3	3	3	3	3
P79	0	5	0	0	4	2	6	5	0	7	7	5	0	0	4		2	6	5	0	4	3	2	1	2	7
P80	4	3	3	1	6	1	1	3	3	4	4	3	3	1	6		1	1	3	3	7	7	1	3	1	7
P81	6	0	0	3	5	0	5	0	0	7	7	0	0	3	5		0	5	0	0	7	7	0	1	4	4

P82	1	3	1	1	3	4	3	3	1	7	7	3	1	1	3		4	3	3	1	3	4	4	1	3	7
P83	3	0	0	4	2	6	0	0	0	3	3	0	0	4	2		6	0	0	0	3	7	6	3	2	7
P84	3	1	1	6	1	1	3	1	1	3	3	1	1	6	1		1	3	1	1	7	7	1	4	2	4
P85	7	0	3	5	0	5	0	0	3	7	7	0	3	5	0		5	0	0	3	7	4	5	2	3	6
P86	7	1	1	3	4	3	1	1	1	7	7	1	1	3	4		3	1	1	1	4	6	3	2	4	6
P87	4	3	4	2	6	0	0	3	4	4	4	3	4	2	6		0	0	3	4	7	6	0	2	2	5
P88	7	1	6	1	1	3	1	1	6	7	7	1	6	1	1		3	1	1	6	7	1	3	1	1	6
P89	7	4	5	0	5	0	3	4	5	0	3	4	5	0	5		0	3	4	5	4	5	0	2	2	6
P90	3	6	3	4	3	1	1	6	3	3	1	6	3	4	3		1	1	6	3	6	3	1	2	3	2
P91	3	5	2	6	0	0	4	5	2	0	4	5	2	6	0		0	4	5	2	1	0	0	2	2	6
P92	7	3	1	1	3	1	6	3	1	1	6	3	1	1	3		1	6	3	1	3	3	1	2	1	6
P93	7	2	0	5	0	3	5	2	0	5	5	2	0	5	0		3	5	2	0	1	0	3	2	2	5
P94	4	1	4	3	1	1	3	1	4	3	3	1	4	3	1		1	3	1	4	4	1	1	2	3	6
P95	7	0	6	0	0	4	2	0	6	3	3	0	6	0	0		4	2	0	6	6	0	4	2	3	6
P96	3	4	1	3	1	6	1	4	1	3	3	4	1	3	1		6	1	4	1	5	1	6	1	7	1
P97	3	6	5	0	3	5	0	6	5	7	7	6	5	0	3		5	0	6	5	3	3	5	3	7	2
P98	7	1	3	1	1	3	4	1	3	7	7	1	3	1	1		3	4	1	3	3	1	3	7	4	4
P99	7	5	0	0	4	2	6	5	0	4	4	5	0	0	4		2	6	5	0	3	4	2	1	7	1
P100	4	3	3	1	6	1	6	3	3	7	7	3	3	1	6		1	6	3	3	7	6	1	1	7	4
P101	7	0	0	3	5	0	1	0	0	7	7	0	0	3	5		0	1	0	0	7	5	0	1	3	1
P102	7	3	1	1	3	4	5	3	1	3	3	3	1	1	3		4	5	3	1	4	3	4	1	3	3
P103	3	0	0	4	2	6	3	0	0	3	3	0	0	4	2		6	3	0	0	7	2	6	1	7	2
P104	3	1	1	6	1	6	0	1	1	7	7	1	1	6	1		6	0	1	1	7	1	6	1	7	1
P105	7	0	3	5	0	1	3	0	3	7	7	0	3	5	0		1	3	0	3	3	0	1	1	4	4
P106	7	1	1	3	4	5	0	1	1	3	3	1	1	3	4		5	0	1	1	3	4	5	1	7	3
P107	4	3	4	2	6	3	1	3	4	3	3	3	4	2	6		3	1	3	4	7	6	3	3	7	2
P108	7	1	6	1	6	0	0	1	6	7	7	1	6	1	6		0	0	1	6	3	6	0	2	4	2
P109	7	4	5	0	1	3	1	4	5	7	7	4	5	0	1		3	1	4	5	3	1	3	2	6	3

P110	4	6	3	4	5	0	3	6	3	4	4	6	3	4	5		0	3	6	3	7	5	0	1	6	4
P111	6	5	2	6	3	1	1	5	2	7	7	5	2	6	3		1	1	5	2	7	3	1	2	5	2
P112	6	3	1	6	0	0	4	3	1	7	7	3	1	6	0		0	4	3	1	4	0	0	1	6	1
P113	5	2	0	1	3	1	6	2	0	3	3	2	0	1	3		1	6	2	0	7	3	1	1	6	2
P114	3	1	4	5	0	3	5	1	4	3	3	1	4	5	0		3	5	1	4	7	0	3	1	2	3
P115	2	0	6	3	1	1	3	0	6	7	7	0	6	3	1		1	3	0	6	3	1	1	2	6	2
P116	1	4	6	0	0	4	2	4	6	7	7	4	6	0	0		4	2	4	6	3	0	4	1	6	1
P117	0	6	1	3	1	6	1	6	1	4	4	6	1	3	1		6	1	6	1	7	1	6	2	5	2
P118	4	6	5	0	3	5	0	6	5	7	7	6	5	0	3		5	0	6	5	7	3	5	2	6	3
P119	6	1	3	1	1	3	4	1	3	7	7	1	3	1	1		3	4	1	3	4	1	3	1	6	3
P120	6	5	0	0	4	2	6	5	0	4	4	5	0	0	4		2	6	5	0	7	4	2	1	1	7
P121	1	3	3	1	6	1	3	3	3	1	1	3	3	1	6		1	3	3	3	7	6	1	3	2	7
P122	5	0	0	3	5	0	1	0	0	3	5	0	0	3	5		0	1	0	0	4	5	0	1	4	4
P123	3	3	1	1	3	4	4	3	1	1	3	3	1	1	3		4	4	3	1	6	3	4	1	1	7
P124	0	0	0	4	2	6	6	0	0	4	0	0	0	4	2		6	6	0	0	4	2	6	3	4	7
P125	3	1	1	6	1	3	5	1	1	6	3	1	1	6	1		3	5	1	1	6	1	3	1	1	3
P126	0	0	3	5	0	1	3	0	3	5	0	0	3	5	0		1	3	0	3	5	0	1	3	3	3
P127	1	1	1	3	4	4	2	1	1	3	1	1	1	3	4		4	2	1	1	6	4	4	1	2	7
P128	0	3	4	2	6	6	1	3	4	2	0	3	4	2	6		6	1	3	4	6	6	6	3	1	7
P129	1	1	6	1	3	5	0	1	6	1	1	1	6	1	3		5	0	1	6	5	3	5	1	4	4
P130	3	4	5	0	1	3	4	4	5	0	3	4	5	0	1		3	4	4	5	6	1	3	1	3	7
P131	1	6	3	4	4	2	6	6	3	4	1	6	3	4	4		2	6	6	3	6	4	2	3	2	7
P132	4	5	2	6	6	1	1	5	2	6	4	5	2	6	6		1	1	5	2	2	6	1	4	2	4
P133	6	3	1	3	5	0	0	3	1	3	6	3	1	3	5		0	0	3	1	6	5	0	2	3	6
P134	5	2	0	1	3	4	4	2	0	1	5	2	0	1	3		4	4	2	0	6	3	4	2	4	6
P135	3	1	4	4	2	6	6	1	4	4	3	1	4	4	2		6	6	1	4	5	2	6	2	2	5
P136	2	0	6	6	1	1	6	0	6	6	2	0	6	6	1		1	6	0	6	6	1	1	1	1	6
P137	1	4	3	5	0	0	5	4	3	5	1	4	3	5	0		0	5	4	3	6	0	0	2	2	6

P138	0	6	1	3	4	4	3	6	1	3	0	6	1	3	4		4	3	6	1	1	4	4	2	3	2
P139	4	3	4	2	6	6	2	3	4	3	4	3	4	2	6		6	2	3	4	2	6	6	2	2	6
P140	6	1	6	1	1	6	1	1	6	7	6	1	6	1	1		6	1	1	6	4	1	6	2	1	6
P141	3	4	5	0	0	5	0	4	5	7	3	4	5	0	0		5	0	4	5	1	0	5	2	2	5
P142	1	6	3	4	4	3	4	6	3	4	1	6	3	4	4		3	4	6	3	4	4	3	2	3	6
P143	4	5	2	6	6	2	6	5	2	7	4	5	2	6	6		2	6	5	2	1	6	2	2	3	6
P144	6	3	1	1	6	1	1	3	1	7	4	3	1	1	6		1	1	3	1	3	6	1	1	7	1
P145	5	2	0	0	5	0	5	2	0	3	6	2	0	0	5		0	5	2	0	2	5	0	3	7	2
P146	3	1	4	4	3	4	3	1	4	3	6	1	4	4	3		4	3	1	4	7	3	4	7	4	4
P147	2	0	6	6	2	6	0	0	6	7	1	0	6	6	2		6	0	0	6	7	2	6	1	7	1
P148	1	4	1	6	1	1	3	4	1	7	5	4	1	6	1		1	3	4	1	3	1	1	1	7	4
P149	0	6	0	5	0	5	0	6	0	4	3	6	0	5	0		5	0	6	0	3	0	5	1	3	1
P150	4	1	4	3	4	3	1	1	4	7	0	1	4	3	4		3	1	1	4	7	4	3	1	3	3
P151	6	0	6	2	6	0	0	0	6	7	3	0	6	2	6		0	0	0	6	7	6	0	1	7	2
P152	1	4	6	1	1	3	1	4	6	4	0	4	6	1	1		3	1	4	6	4	1	3	1	7	1
P153	0	6	5	0	5	0	3	6	5	6	3	6	5	0	5		0	3	6	5	7	5	0	1	4	4
P154	4	6	3	4	3	1	1	6	3	4	2	6	3	4	3		1	1	6	3	7	3	1	1	7	3
P155	6	5	2	6	0	0	4	5	2	6	1	5	2	6	0		0	4	5	2	7	0	0	3	7	2
P156	2	1	1	7	1	1	7	1	7	5	4	1	1	7	1		7	1	1	1	7	1	7	1	7	1
P157	2	2	2	4	3	3	3	1	7	3	3	7	2	4	3		7	1	3	3	2	2	4	3	7	2
P158	4	4	4	7	7	4	7	4	4	2	1	7	4	7	7		4	1	1	1	1	4	7	7	4	4
P159	1	2	1	7	1	1	7	1	7	1	3	7	1	7	1		7	1	1	1	2	1	7	1	7	1
P160	4	3	4	7	1	1	7	4	7	0	1	7	4	7	1		7	3	3	3	3	4	7	1	7	4
P161	1	3	1	3	1	1	2	1	3	4	4	7	1	3	1		3	1	1	1	3	1	3	1	3	1
P162	2	3	3	3	1	3	3	3	3	6	6	7	3	3	1		3	1	3	3	7	3	3	1	3	3
P163	1	3	2	3	1	1	3	3	7	1	5	7	2	3	1		7	1	1	1	7	2	3	1	7	2
P164	2	4	1	7	1	1	3	3	7	5	3	7	1	7	1		7	1	3	3	4	1	7	1	7	1
P165	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	1		4	3	1	1	7	4	4	1	4	4

P166	4	4	3	7	1	3	4	3	7	0	1	7	3	7	1		7	1	1	1	7	3	7	1	7	3
P167	4	7	2	7	3	1	7	3	7	3	0	7	2	7	3		7	1	3	3	3	2	7	3	7	2
P168	3	4	2	4	2	6	4	2	4	0	4	2	2	4	2		4	2	4	4	3	2	4	2	4	2
P169	5	3	3	1	2	1	2	2	6	1	6	2	3	1	2		6	5	2	2	7	3	1	2	6	3
P170	6	3	4	1	1	1	1	1	6	0	1	4	4	1	1		6	6	2	2	7	4	1	1	6	4
P171	3	3	2	5	2	6	1	2	5	1	5	2	2	5	2		5	2	2	2	2	2	5	2	5	2
P172	6	1	1	3	1	1	1	1	6	3	3	1	1	3	1		6	6	1	1	1	1	3	1	6	1
P173	6	3	2	1	1	2	1	1	6	1	0	2	2	1	1		6	6	2	2	7	2	1	1	6	2
P174	6	3	3	1	1	2	1	2	2	4	3	2	3	1	1		2	6	2	2	7	3	1	1	2	3
P175	5	3	2	3	2	1	2	4	6	6	0	2	2	3	2		6	5	2	2	3	2	3	2	6	2
P176	6	3	1	1	1	1	1	2	6	5	1	1	1	1	1		6	6	2	2	3	1	1	1	6	1
P177	5	3	2	3	2	1	1	2	5	3	0	2	2	3	2		5	5	2	2	7	2	3	2	5	2
P178	5	3	3	1	2	4	2	4	6	2	1	2	3	1	2		6	5	2	2	7	3	1	2	6	3
P179	5	3	3	3	1	1	2	2	6	1	3	2	3	3	1		6	6	2	2	4	3	3	1	6	3
P180	7	1	7	1	1	1	2	1	1	0	1	1	7	1	1		1	7	1	1	7	7	1	1	1	7
P181	3	1	7	1	3	7	2	2	2	4	4	3	7	1	3		2	4	3	3	7	7	1	3	2	7
P182	7	4	4	1	1	7	4	4	4	6	6	4	4	1	1		4	7	7	7	7	4	1	1	4	4
P183	7	1	7	1	1	7	1	2	1	1	5	1	7	1	1		1	7	1	1	7	7	1	1	1	7
P184	7	4	7	3	3	7	4	3	4	5	3	1	7	3	3		4	7	1	1	1	7	3	3	4	7
P185	2	1	3	1	1	7	1	3	1	3	2	1	3	1	1		1	3	1	1	1	3	1	1	1	3
P186	3	3	3	1	3	7	2	3	3	0	1	3	3	1	3		3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
P187	3	3	7	1	1	7	1	3	2	3	0	1	7	1	1		2	3	1	1	1	7	1	1	2	7
P188	3	3	7	1	3	7	2	4	1	0	4	1	7	1	3		1	7	1	1	1	7	1	3	1	7
P189	3	4	4	3	1	4	4	4	4	1	6	3	4	3	1		4	4	1	1	3	4	3	1	4	4
P190	4	3	7	1	1	7	4	4	3	0	1	3	7	1	1		3	7	1	1	3	7	1	1	3	7
P191	7	3	7	1	3	7	4	7	2	1	5	1	7	1	3		2	7	3	3	1	7	1	3	2	7
P192	4	2	4	2	4	2	3	4	2	3	5	6	4	2	4		2	4	2	2	6	4	2	4	2	4
P193	2	2	6	5	2	2	5	3	3	1	3	1	6	5	2		3	1	2	2	1	6	5	2	3	6



P194	1	1	6	6	2	4	6	3	4	4	2	1	6	6	2		4	1	1	1	1	6	6	2	4	6
P195	1	2	5	2	2	2	3	3	2	6	1	6	5	2	2		2	5	2	2	6	5	2	2	2	5
P196	1	1	6	6	1	1	6	1	1	5	0	1	6	6	1		1	3	1	1	1	6	6	1	1	6
P197	1	1	6	6	2	2	6	3	2	3	4	2	6	6	2		2	1	1	1	2	6	6	2	2	6
P198	1	2	2	6	2	2	6	3	3	1	1	2	2	6	2		3	1	1	1	2	2	6	2	3	2
P199	2	4	6	5	2	2	5	3	2	3	2	1	6	5	2		2	3	2	2	1	6	5	2	2	6
P200	1	2	6	6	2	1	6	3	1	1	1	1	6	6	2		1	1	1	1	1	6	6	2	1	6
P201	1	2	5	5	2	2	5	3	2	3	2	1	5	5	2		2	3	2	2	1	5	5	2	2	5
P202	2	4	6	5	2	2	5	3	3	1	2	4	6	5	2		3	1	2	2	4	6	5	2	3	6
P203	2	2	6	6	2	2	5	3	3	3	1	1	6	6	2		3	3	1	1	1	6	6	2	3	6
P204	2	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	1	1	7	1		7	1	1	1	1	1	7	1	7	1
P205	2	2	2	4	3	3	3	1	7	1	3	7	2	4	3		7	1	3	3	7	2	4	3	7	2
P206	4	4	4	7	7	4	7	4	4	1	1	7	4	7	7		4	1	1	1	7	4	7	7	4	4
P207	1	2	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	7	1		7	1	1	1	7	1	7	1	7	1
P208	4	3	4	7	1	1	7	4	7	3	3	7	4	7	1		7	3	3	3	7	4	7	1	7	4
P209	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	7	1	3	1		3	1	1	1	7	1	3	1	3	1
P210	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	7	3	3	1		3	1	3	3	7	3	3	1	3	3
P211	1	3	2	3	1	1	3	3	7	1	1	7	2	3	1		7	1	1	1	7	2	3	1	7	2
P212	2	4	1	7	1	1	3	3	7	1	3	7	1	7	1		7	1	3	3	7	1	7	1	7	1
P213	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1		4	3	1	1	4	4	4	1	4	4
P214	4	4	3	7	1	3	4	3	7	1	1	7	3	7	1		7	1	1	1	7	7	7	1	7	3
P215	4	7	2	7	3	1	7	3	7	1	3	7	2	7	3		7	1	3	3	7	7	7	3	7	2
P216	4	4	2	4	2	6	4	2	4	2	4	2	2	4	2		4	2	4	4	2	3	4	2	4	2
P217	4	3	3	1	2	1	2	2	6	5	2	2	3	1	2		6	5	2	2	2	3	1	2	6	3
P218	3	3	4	1	1	1	1	1	6	6	2	4	4	1	1		6	6	2	2	4	7	1	1	6	4
P219	5	3	2	5	2	6	1	2	5	2	2	2	2	5	2		5	2	2	2	2	7	5	2	5	2
P220	6	7	1	3	1	1	1	1	6	6	1	1	1	3	1		6	6	1	1	1	4	3	1	6	1
P221	3	7	2	1	1	2	1	1	6	6	2	2	2	1	1		6	6	2	2	2	7	1	1	6	2

P222	6	4	3	1	1	2	1	2	2	6	2	2	3	1	1		2	6	2	2	2	7	1	1	2	3
P223	6	6	2	3	2	1	2	4	6	5	2	2	2	3	2		6	5	2	2	2	7	3	2	6	2
P224	6	6	1	1	1	1	1	2	6	6	2	1	1	1	1		6	6	2	2	1	7	1	1	6	1
P225	3	5	2	3	2	1	1	2	5	5	2	2	2	3	2		5	5	2	2	2	2	3	2	5	2
P226	7	6	3	1	2	4	2	4	6	5	2	2	3	1	2		6	5	2	2	2	3	1	2	6	3
P227	7	6	3	3	1	1	2	2	6	6	2	2	3	3	1		6	6	2	2	2	3	3	1	6	3
P228	4	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	7	1	1		1	7	1	1	7	7	1	1	1	7
P229	6	1	7	1	3	7	2	2	7	4	3	3	7	1	3		2	4	3	3	7	7	1	3	2	7
P230	6	4	4	1	1	7	4	4	4	7	7	4	4	1	1		4	7	7	7	3	4	1	1	4	4
P231	5	1	7	1	1	7	1	2	7	7	1	1	7	1	1		1	7	1	1	3	7	1	1	1	7
P232	6	4	7	3	3	7	4	3	7	7	1	1	7	3	3		4	7	1	1	7	7	3	3	4	7
P233	6	1	3	1	1	7	1	3	7	3	1	1	3	1	1		1	3	1	1	7	3	1	1	1	3
P234	6	3	3	1	3	7	2	3	3	3	1	3	3	1	3		3	3	1	1	4	3	1	3	3	3
P235	1	3	7	1	1	7	1	3	3	3	1	1	7	1	1		2	3	1	1	7	7	1	1	2	7
P236	2	3	7	1	3	7	2	4	3	7	1	1	7	1	3		1	7	1	1	7	7	1	3	1	7
P237	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	3	4	3	1		4	4	1	1	7	4	3	1	4	4
P238	1	3	7	1	1	7	4	4	3	7	1	3	7	1	1		3	7	1	1	7	7	1	1	3	7
P239	1	3	7	1	3	7	4	7	2	7	3	1	7	1	3		2	7	3	3	5	7	1	3	2	7
P240	1	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	6	4	2	4		2	4	2	2	5	4	2	4	2	4
P241	4	2	6	5	2	7	5	3	3	1	2	1	6	5	2		3	1	2	2	6	6	5	2	3	6
P242	1	1	6	6	2	7	6	3	4	1	1	1	6	6	2		4	1	1	1	7	6	6	2	4	6
P243	1	2	5	2	2	3	3	3	2	5	2	6	5	2	2		2	5	2	2	4	5	2	2	2	5
P244	1	1	6	6	1	3	6	1	1	3	1	1	6	6	1		1	3	1	1	7	6	6	1	1	6
P245	1	1	6	6	2	7	6	3	2	1	1	2	6	6	2		2	1	1	1	2	6	6	2	2	6
P246	1	2	2	6	2	7	6	3	3	1	1	2	2	6	2		3	1	1	1	2	2	6	2	3	2
P247	1	4	6	5	2	4	5	3	2	3	2	1	6	5	2		2	3	2	2	1	6	5	2	2	6
P248	1	2	6	6	2	7	6	3	1	1	1	1	6	6	2		1	1	1	1	1	6	6	2	1	6
P249	2	2	5	5	2	7	5	3	2	3	2	1	5	5	2		2	3	2	2	1	5	5	2	2	5

P250	1	4	6	5	2	7	5	3	3	1	2	4	6	5	2		3	1	2	2	4	6	5	2	3	6
P251	2	2	6	6	2	7	5	3	3	3	1	1	6	6	2		3	3	1	1	1	6	6	2	3	6
P252	2	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	1	1	7	1		7	1	1	1	1	1	7	1	7	1
P253	2	2	2	4	3	3	3	1	7	1	3	7	2	4	3		7	1	3	3	7	2	4	3	7	2
P254	4	4	4	7	7	4	7	4	4	1	1	7	4	7	7		4	1	1	1	7	4	7	7	4	4
P255	1	2	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	7	1		7	1	1	1	7	1	7	1	7	1
P256	4	3	4	7	1	1	7	4	7	3	3	7	4	7	1		7	3	3	3	7	4	7	1	7	4
P257	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	7	1	3	1		3	1	1	1	7	1	3	1	3	1
P258	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	7	3	3	1		3	1	3	3	7	3	3	1	3	3
P259	1	3	2	3	1	1	3	3	7	1	1	7	2	3	1		7	1	1	1	7	2	3	1	7	2
P260	2	4	1	7	1	1	3	3	7	1	3	7	1	7	1		7	1	3	3	7	1	7	1	7	1
P261	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1		4	3	1	1	4	4	4	1	4	4
P262	4	4	3	7	1	3	4	3	7	1	1	7	3	7	1		7	1	1	1	7	3	7	1	7	3
P263	4	7	2	7	3	1	7	3	7	1	3	7	2	7	3		7	1	3	3	7	2	7	3	7	2
P264	3	4	2	4	2	6	4	2	4	2	4	2	2	4	2		4	2	4	4	2	2	4	2	4	2
P265	5	3	3	1	2	1	2	2	6	5	7	2	3	1	2		6	5	2	2	2	3	1	2	6	3
P266	7	3	4	1	1	1	1	1	6	6	7	4	4	1	1		6	6	2	2	4	4	1	1	6	4
P267	7	3	2	5	2	6	1	2	5	2	3	2	2	5	2		5	2	2	2	2	2	5	2	5	2
P268	4	1	1	3	1	1	1	1	6	6	3	1	1	3	1		6	6	1	1	1	1	3	1	6	1
P269	6	3	2	1	1	2	1	1	6	6	7	2	2	1	1		6	6	2	2	2	2	1	1	6	2
P270	6	3	3	1	1	2	1	2	2	6	7	2	3	1	1		2	6	2	2	2	3	1	1	2	3
P271	5	3	2	3	2	1	2	4	6	5	4	2	2	3	2		6	5	2	2	2	2	3	2	6	2
P272	6	3	1	1	1	1	1	2	6	6	7	1	1	1	1		6	6	2	2	1	1	1	1	6	1
P273	6	3	2	3	2	1	1	2	5	5	7	2	2	3	2		5	5	2	2	2	2	3	2	5	2
P274	6	3	3	1	2	4	2	4	6	5	7	2	3	1	2		6	5	2	2	2	3	1	2	6	3
P275	6	3	3	3	1	1	2	2	6	6	7	2	3	3	1		6	6	2	2	2	3	3	1	6	3
P276	7	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	1	7	1	1		1	7	1	1	1	7	1	1	1	7
P277	3	1	7	1	3	7	2	2	2	4	3	3	7	1	3		2	4	3	3	3	7	1	3	2	7

P278	7	4	4	1	1	7	4	4	4	7	7	4	4	1	1		4	7	7	7	4	4	1	1	4	4
P279	7	1	7	1	1	7	1	2	1	7	7	1	7	1	1		1	7	1	1	1	7	1	1	1	7
P280	7	4	7	3	3	7	4	3	4	7	7	7	7	3	3		4	7	1	1	1	7	3	3	4	7
P281	2	1	3	1	1	7	1	3	1	3	3	7	3	1	1		1	3	1	1	1	3	1	1	1	3
P282	3	3	3	1	3	7	2	3	3	3	3	4	3	1	3		3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
P283	3	3	7	1	1	7	1	3	2	3	7	6	7	1	1		2	3	1	1	1	7	1	1	2	7
P284	3	3	7	1	3	7	2	4	1	7	7	6	7	1	3		1	7	1	1	7	7	1	3	1	7
P285	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1		4	4	1	1	7	4	3	1	4	4
P286	4	3	7	1	1	7	4	4	3	7	7	6	7	1	1		3	7	1	1	4	7	1	1	3	7
P287	7	3	7	1	3	7	4	7	2	7	7	6	7	1	3		2	7	3	3	6	7	1	3	2	7
P288	4	2	4	2	4	7	3	4	2	4	7	6	4	2	4		2	4	2	2	6	4	2	4	2	4
P289	2	2	6	5	2	7	5	3	3	1	7	1	6	5	2		3	1	2	2	5	6	5	2	3	6
P290	1	1	6	6	2	3	6	3	4	1	1	1	6	6	2		4	1	1	1	6	6	6	2	4	6
P291	1	2	5	2	2	3	3	3	2	5	2	6	5	2	2		2	5	2	2	6	5	2	2	2	5
P292	1	1	6	6	1	7	6	1	1	3	1	1	6	6	1		1	3	1	1	1	6	6	1	1	6
P293	1	1	6	6	2	7	6	3	2	1	1	2	6	6	2		2	1	1	1	2	6	6	2	2	6
P294	1	2	2	6	2	4	6	3	3	1	1	2	2	6	2		3	1	1	1	2	2	6	2	3	2
P295	2	4	6	5	2	7	5	3	2	3	2	1	6	5	2		2	3	2	2	1	6	5	2	2	6
P296	1	2	6	6	2	7	6	3	1	1	1	1	6	6	2		1	1	1	1	1	6	6	2	1	6
P297	1	2	5	5	2	7	5	3	2	3	2	1	5	5	2		2	3	2	2	1	5	5	2	2	5
P298	2	4	6	5	2	7	5	3	3	1	2	4	6	5	2		3	1	2	2	4	6	5	2	3	6
P299	2	2	6	6	2	2	5	3	3	3	1	1	6	6	2		3	3	1	1	1	6	6	2	3	6
P300	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	3	4	3	1		4	4	1	1	3	4	3	1	4	4

# Anexo 7 Base de datos en SPSS

yUDI (2).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda


Visible: 25 de 25 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	6	5	1	3	1	1	1	0	3	6	1	6	0	3	1	0	0	
2	1	3	3	6	6	3	6	3	6	5	6	6	1	2	1	0	6	
3	0	1	0	6	0	0	6	0	6	1	6	6	0	6	3	0	6	
4	4	5	3	6	0	0	6	3	6	6	6	6	1	4	0	0	6	
5	6	1	0	2	0	0	1	0	5	6	1	6	0	2	0	0	6	
6	1	5	1	2	0	1	5	1	1	5	5	6	1	2	1	1	5	
7	5	5	5	5	0	0	5	5	6	6	5	6	0	4	3	0	6	
8	3	3	0	6	0	0	5	1	6	6	5	6	1	6	0	0	6	
9	0	3	3	5	0	1	4	3	5	1	4	3	1	1	0	1	6	
10	3	3	1	6	0	1	3	5	6	0	0	6	0	1	1	0	6	
11	0	6	5	6	1	0	6	5	6	4	2	6	0	1	0	0	6	
12	1	3	1	1	3	1	6	3	1	6	6	3	1	1	3	1	6	
13	3	2	0	5	0	3	5	2	0	1	5	2	0	5	0	3	5	
14	6	1	4	3	1	1	3	1	4	5	3	1	4	3	1	1	3	
15	6	0	6	0	0	4	2	0	6	3	2	0	6	0	0	4	2	
16	6	4	1	3	1	6	1	4	1	6	1	4	1	3	1	6	1	
17	1	6	5	0	3	5	0	6	5	6	0	6	5	0	3	5	0	
18	5	1	3	1	1	3	4	1	3	6	4	1	3	1	1	3	4	
19	5	5	0	0	4	2	6	5	0	1	6	5	0	0	4	2	6	
20	5	3	3	1	6	1	1	3	3	5	1	3	3	1	6	1	1	
21	4	0	0	3	5	0	5	0	0	5	5	0	0	3	5	0	5	
22	5	3	1	1	3	4	3	3	1	5	3	3	1	1	3	4	3	
23	3	0	0	4	2	6	0	0	0	4	0	0	0	4	2	6	0	
24	2	1	1	6	1	1	3	1	1	6	3	1	1	6	1	1	3	
25	1	0	3	5	0	5	0	0	3	5	0	0	3	5	0	5	0	
26	0	1	1	3	4	3	1	1	1	3	1	1	1	3	4	3	1	
27	4	3	4	2	6	0	0	3	4	2	0	3	4	2	6	0	0	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	2	0		{0, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26											
27											
28											
29											
30											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Anexo 8 Autorización



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 02 de mayo de 2022

Señor(a)  
**TAMARIZ GARCÍA JEAN PAUL**  
**JEFE DE POTENCIAL HUMANO**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS**  
**JR. SAN MARTIN N° 1121 - CARAZ**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. YUDI PILAR CADENAS CHAVEZ, con DNI 40570110, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "**EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CARAZ**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

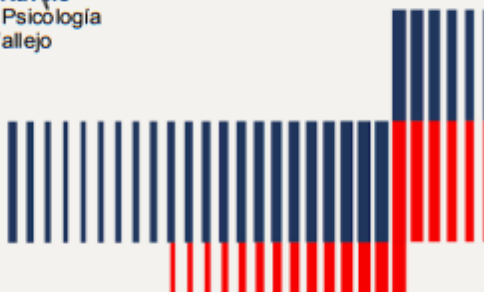
Atentamente,



**Dr. Roger Rodríguez Ravelo**  
Director de la Escuela de Psicología  
Universidad César Vallejo

cc: *Archivo PTUN.*

[www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)



## Anexo 9 Consentimiento



Municipalidad Provincial de Huaylas - Caraz  
Gerencia de Administración y Finanzas  
Unidad de Potencial Humano

### CARTA N° 0026-2022-MPHy/06.31

Srta:  
YUDI PILAR CADENAS CHAVEZ  
PRESENTE.-

Asunto : Solicitud de permiso para aplicación de cuestionario a trabajadores de la  
Municipalidad Provincial de Huaylas, por Proyecto de tesis.

Referencia : Expediente Administrativo N° 00000890-2022

Es grato dirigirme a usted, para hacerle extensivo mi saludo y en respuesta al documento de la referencia, mediante el cual Solicitud de permiso para aplicación de cuestionario a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas por Proyecto de tesis. Sin embargo, en el tenor de la solicitud indica: "Permiso sin fin de lucro para realizar el trabajo de investigación denominado Propiedades Psicometricas Estrés Laboral de la OIT- OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz, durante el periodo de 15 días para la aplicación de dicho instrumento"

Al respecto, debo precisarle que, NO PODRA SER ATENDIDA COMO PRACTICAS PRE – PROFESIONALES, por cuanto la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz, NO CUENTA CON LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL, para poder cumplir con la Subvención Económica Mensual, como dispone la Ley N° 28518.

Sin otro particular y esperando su comprensión, le reitero las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Municipalidad Provincial de Huaylas  
  
C. P. C. Alberto Hugo Mori Palero  
JEFE DE LA UNIDAD DE POTENCIAL HUMANO

C.c.: Archivo



Jr. San Martín N° 1121 - Plaza de Armas - Caraz  
+51 (0) 443 860  
municipalidadprovincialdehuaylas.gob.pe

CONTIGO SI  
AYUDA  
www.mph.gov.pe





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Evidencias Psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral de la OIT - OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz

", cuyo autor es CADENAS CHAVEZ YUDI PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

HUARAZ, 19 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VELARDE CAMAQUI DAVIS : 70030097 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 19- 08-2022 00:08:53

Código documento Trilce: INV - 0959804