



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

MIRANDA DÍAZ, Alejandro Frankling

ASESOR:

Mg. ANGELES DONAYRE, Claudett

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

LIMA - PERÚ

2016

Página del Jurado

Mg. Velásquez Centeno, Carlos

Presidente

Mg. Espino Sedano, Víctor

Secretario

Mg. Ordinola Montero, Juan Carlos

Vocal

DEDICATORIA:

Este trabajo va dedicado a todas aquellas personas que de una u otra
Manera, aportaron en mi crecimiento personal y profesional, brindándome
Aquellas lecciones de vida que llevare conmigo por el resto de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial en primer lugar a mis padres, Félix Alejandro Miranda Olarte y Nelly Soledad Díaz Govea, por siempre apoyarme en todas mis decisiones y por ser eje durante muchos años de mi vida y por también siempre buscar mi crecimiento personal y profesional.

A mis compañeros, amigos y futuros colegas, Enrique, Steve, Marco, Andrés, Jean, que hicieron de mi etapa universitaria única e irrepetible, acompañándome en los buenos y aún más en los malos momentos.

A mi asesor, Mg. Jorge Guerra Reyes que con sus enseñanzas me encamino en un área de la psicología que se ha vuelto toda una pasión que deseo profundizar y entender a la perfección, y a su vez también por aguantarme en mis momentos de procrastinador.

Y también agradeciendo a todas aquellas personas que me acompañaron durante mis diferentes etapas, regalándome muchas lecciones de vidas que siempre recordare como parte de mi camino hacia mi crecimiento personal y profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo: Alejandro Frankling Miranda Díaz, estudiante de la Escuela Académico profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44416645, con la tesis titulada **“Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana”**. **DECLARO BAJO JURAMENTO** que:

1. La tesis en mención es de mi autoría
2. He aceptado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o un título profesional.
4. Los datos presentados en los resultado son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto son los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio como nuevo algún trabajo de investigación propi que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 Marzo del 2017.

Bach. Alejandro Frankling, MIRANDA DIAZ

PRESENTACION

Hablar de Riesgo psicosocial y factores de riesgo psicosocial laborales en el Perú en estos días, es hablar de un tema que poco se conoce o se pretende investigar, y que de por si es de suma importancia tener conocimiento y saber los peligros que estos pueden traer consigo si no se toman en consideración, el tema ya bajo la normativa vigente según la nueva ley de Seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783), ya es de carácter obligatorio para los empleadores el poder evaluar los factores de riesgos psicosociales en sus trabajadores (Artículo 65), más allá de ello en todo ámbito laboral siempre se estila a separar entre los problemas que se generan en el ámbito laboral, y los pertenecientes al ámbito fuera del trabajo, una temática que se considera ajena a la realidad laboral, pero que si está ligada directamente al rendimiento laboral, en el Perú aún no se ha creado, validado o adaptado instrumento alguno, que tenga como propósito el poder evaluar estos factores, y para ello en muchas partes se encuentran utilizando cuestionarios que aún no han sido validados en el Perú como el caso del “ISTAS21” que se utiliza de manera errónea e incorrecta en muchos casos, dando resultados que no identifican realmente los problemas que se pueden suscitar dentro de las empresas, por ello es necesario poder definir una herramienta aplicada a nuestra realidad, que sea válida y confiable para nuestro país, pudiendo así tener un instrumento que pueda brindar una fuente de investigación en una área poco conocida para la psicología.

Agradezco a Ustedes, tengan en cuenta la sana intensión y buena voluntad que me encaminó a realizar la presente investigación, por lo que le pedimos sepa disculpar las deficiencias propias de estos trabajos y que lo presentado y expuesto sea de vuestra consideración.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Objetivos	22
1.6.1 Objetivo General	22
1.6.2 Objetivos Específicos	22
II. METODO	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2. Variables operacionalizacion	24
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Método de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	28

III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 2. Muestra estudiada según Edad	30
Tabla 3. Muestra estudiada según Sexo	31
Tabla 4. Muestra estudiada según grado de instrucción	31
Tabla 5. Confiabilidad de los elementos de la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda	32
Tabla 6. Estadística de cada elemento de la dimensión Desplazamiento trabajo- vivienda-trabajo	32
Tabla 7. Confiabilidad de los elementos de la dimensión Características de la vivienda y de su entorno	33
Tabla 8. Estadísticas de cada elemento de la dimensión Características de la vivienda y de su entorno	33
Tabla 9. Confiabilidad de los elementos de la dimensión Tiempo fuera del trabajo	34
Tabla 10. Estadísticas de cada elemento de la dimensión Tiempo fuera del trabajo	34
Tabla 11 Confiabilidad de los elementos de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales	35
Tabla 12. Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales	35
Tabla 13. Nueva Confiabilidad de los elementos de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales	36
Tabla 14. Confiabilidad de los elementos de la dimensión Relaciones familiares	36
Tabla 15. Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Relaciones familiares	37
Tabla 16. Confiabilidad de los elementos de la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37

Tabla 17. Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	38
Tabla 18. Confiabilidad de los elemento de la dimensión Situación económica del grupo familiar	38
Tabla 19. Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Situación económica del grupo familiar	39
Tabla 20. Nueva confiabilidad de los elemento de la dimensión Situación económica del grupo familiar	39
Tabla 21. Confiabilidad del cuestionario extralaboral en su totalidad mediante el alpha de Cronbach	40
Tabla 22. Confiabilidad de cada ítem cuestionario extralaboral en su totalidad mediante el alpha de Cronbach	41
Tabla 23. Confiabilidad del cuestionario extralaboral en su totalidad mediante el coeficiente dos mitades de Spearman	42
Tabla 24. Confiabilidad del cuestionario extralaboral en su totalidad mediante la fiabilidad de Guttman	43
Tabla 25. V DE AIKEN del cuestionario	44
Tabla 26. Prueba de KMO y Bartlett	45
Tabla 27. Baremos de la dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	47
Tabla 28. Baremos de la dimensión característica de la vivienda y su entorno	48
Tabla 29. Baremos de la dimensión tiempo fuera del trabajo	49
Tabla 30. Baremos de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales	50
Tabla 31. Baremos de la dimensión relaciones familiares	51
Tabla 32. Baremos de la dimensión situación económica del grupo familiar	52

RESUMEN

La investigación titulada adaptación del cuestionario extralaboral de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana, se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de poder contar con una herramienta capaz de poder evaluar una de las grandes dimensiones de factores de riesgo psicosocial dentro de la realidad Peruana, más aun realizado en una población la cual está expuesta constantemente a la accidentabilidad laboral, el estudio fue realizado en el contexto sobre el cual descansa la ley de seguridad y salud en el trabajo (ley 29783) el cual busca poder aportar en el manejo del riesgo laboral y la prevención de accidentes laborales de manera más efectiva. Es un estudio psicométrico de diseño no experimental transversal, se trabajó con una población de 320 personas y una muestra de 250 trabajadores, se aplicó un instrumento: cuestionario extralaboral de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial ya adaptada. Las conclusiones del estudio indican que se logró el objetivo de poder adaptar el instrumento obteniendo un alpha de Cronbach aceptable (0.81). Es decir, que el cuestionario es válido y confiable para ser aplicado en trabajadores de construcción civil en Lima Metropolitana.

Palabras clave: factores psicosocial, factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial, seguridad y salud en el trabajo, estrés, extralaboral, intralaboral.

ABSTRACT

The research entitled adaptation of the extra-manual questionnaire of the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors in a group of civil construction workers in the city of Metropolitan Lima, was developed in order to achieve the objective of having a capable tool to be able to evaluate one of the large dimensions of psychosocial risk factors within the Peruvian reality, even more so in a population which is constantly exposed to work accidents, the study was conducted in the context on which the safety law rests and health at work (law 29783) which seeks to contribute in the management of occupational risk and the prevention of work accidents more effectively. It is a psychometric study of non-experimental cross-sectional design, we worked with a population of 320 people and a sample of 250 workers, an instrument was applied: extra-manual questionnaire of the battery of instruments for the evaluation of already adapted psychosocial risk factors. The conclusions of the study indicate that the objective of being able to adapt the instrument obtaining an acceptable Cronbach's alpha (0.81) was achieved. That is, the questionnaire is valid and reliable to be applied to civil construction workers in Metropolitan Lima.

Key words: psychosocial factors, psychosocial risk factors, psychosocial risk, occupational safety and health, stress, extra-labor, intra-labor.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

El aspecto psicosocial se está convirtiendo en la actualidad en un tema muy delicado respecto al ámbito laboral. La Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, definen al “riesgo psicosocial” como aquellos cambios técnicos y organizativos dentro del ámbito laboral y que junto a los cambios de índole socioeconómicos, demográficos y políticos, incluyendo el fenómeno de la globalización, han generado la aparición de la terminología ya mencionada; la cual puede causar en la salud de la población laboral, un mayor desarrollo de estrés laboral produciendo a si mismo efectos negativos en la salud no solo física sino también mental, además de la seguridad de los trabajadores.

En el 2013 La Organización Internacional de Trabajo (OIT) elaboro un libro denominado “la prevención de estrés en el trabajo, lista de puntos de comprobación”, en el cual se informó puntos críticos en el cual dan a conocer sobre los sistemas estresores y como estos pueden ser causales de riesgos laborales (accidentes laborales) dentro del ámbito laboral, brindando puntos clave sobre los factores psicosociales, siendo estos productores de estrés y siendo al estrés uno de los temas más relevantes a nivel mundial y en diferentes tipos de lugares de trabajo, por lo cual podemos llegar a inferir, que esta misma consecuencia, sea un posible productor de los accidentes laborales, los cuales se dan con más frecuencia en ocupaciones de riesgo como lo son minería, construcción e industria.

Así también la OIT señalo en el congreso mundial sobre seguridad y salud en el Trabajo del 2014 que a nivel mundial, alrededor de 2,3 millones de personas mueren cada año a causa de incidentes mortales y de enfermedades ocupacionales, que 860,000 accidentes de trabajo se suscitan cada día y que el costo de ello equivale a 2,8 billones de dólares por año, demostrando la importancia de poder ahondar en temas de prevención en relación a factores de riesgo psicosocial para prevenir dichas cifras.

Así mismo en el 2008, la Organización Mundial de la Salud (OMS) realiza una publicación en donde se refiere al estrés laboral en los países en desarrollo; encontrando que sólo el 5% y 10% a nivel mundial de la población laboralmente activa en países en vías de desarrollo, y que entre el 20% y 50% de los trabajadores en países ya industrializados, salvo algunas excepciones, pueden acceder a servicios profesionales de salud ocupacional de calidad.

En Latinoamérica hablando de factores psicosociales los niveles de estrés también son un tema que no se está tratando a fondo por ejemplo en un reporte del International Business Report (IBR) de Grant Thornton denominado global economy in 2013: uncertainty weighing on growth, informa sobre países de Latinoamérica como son México, Chile, Y Perú con un 44% de sus trabajadores con estrés siendo países con niveles altos de estrés.

Una de los efectos de los factores psicosociales a mediano o largo plazo son los accidentes laborales; en donde la OIT informa que en América Latina y el Caribe se registran alrededor de 11.1 accidentes mortales por cada 100,000 trabajadores en el sector industrial; 10,7 en el sector agrícola y 6.9 en el sector de los servicios, encontrando que también en sectores como minería, construcción y pesca; se produce una mayor incidencia de accidentes laborales.

Sin ir muy lejos en Perú, trabajando.com realizó una encuesta en el 2009 encontrando que un 78% de trabajadores sufrió de estrés laboral durante su actividad laboral, y que tan solo un 32% ha aprendido a cómo controlarlo lo cual nos muestra un claro déficit en materia de prevención de factores de riesgo psicosocial, y en relación a los accidentes, el Ministerio de Trabajo (MINTRA) solo en el mes de Abril del presente año 1923 notificaciones de accidentes, del cual 95,01% fueron accidentes de trabajo, el 4,21% fueron incidentes peligrosos, el 0,78% accidentes de trabajo mortales, siendo el 61,41% de estas notificaciones provenientes de Lima Metropolitana con el 10,08% proveniente de trabajadores de construcción.

Así mismo en el 2012 se reestructuro el reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29873) en el cual se incorporó el término factores psicosociales como condiciones compatibles con el bienestar y dignidad de los trabajadores; ofreciendo posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores; pero para evaluar el nivel de factores de riesgo psicosocial no hay un contexto claro de que es lo que se debería de evaluar, ya que no hay un marco teórico legal que defina a certeza que son los factores de riesgo psicosocial, además de no haber herramienta creada o validada para el estado peruano que mida los factores de riesgo psicosocial; para esto se encuentran utilizando el método validado para el estado Español denominado “ISTAS21” en muchos casos sin tomar en consideración que no es una prueba validada para el estado Peruano y que tiene pasos previos que seguir antes de su aplicación dentro de una empresa.

Así mismo en el año 2010 el MINTRA elaboro el “Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana” en el cual refiere que se debe de validar o crear algún instrumento que pueda medir los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral; al no encontrar prueba alguna que este adaptada a la realidad Peruana, y así mismo considera varias dimensiones dentro de los factores de riesgo dividiéndolo en 2 áreas, el área intralaboral y el área extralaboral, dando a conocer que no solo los factores organizacionales pueden ser generadores de estrés, sino que también los factores que se susciten fuera del ámbito laboral pueden contribuir a que los niveles de estrés se incrementen y traigan consigo mayor afectación a la salud del trabajador, pudiendo también a mediano o corto plazo ser generadores de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

Adicionalmente en el 2015 ESSALUD en su página web también confirmo lo establecido por el informe del ministerio de trabajo en el cual divide los factores de riesgo en 2 grandes áreas lo cual implica que la evaluación debe tener en su totalidad todas las dimensiones y sub dimensiones de estas 2 grandes áreas.

1.2 Trabajos Previos

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2003) realizó la adaptación de la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ para su uso dentro del territorio español. Obteniendo como resultado el cuestionario CoPsoQ - ITSAS21. Este instrumento toma en consideración cuatro grandes dominios psicosociales; exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y, calidad de liderazgo y compensaciones; de las que se desprenden un total de 20 dimensiones, a la que se le adiciono la dimensión de doble presencia, por lo cual evalúa un total de 21 dimensiones. En la publicación de Moncada (2008) la Baremación de la versión media del ISTAS – 21 se realizó con una muestra de 7612 trabajadores. La consistencia interna encontrada mediante alfa de Cronbach oscilo entre 0,69, - Exigencias psicológicas cuantitativas, Esconder emociones, Control sobre los tiempos de trabajo- y 0,91 - Calidad de liderazgo y Sentimientos de grupo. La consistencia de la dimensión Posibilidades de relación social resulto bajo (0,52).

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT 2010, Citado por Moreno & León 2010), elaboró un instrumento de valoración de los riesgos psicosociales denominado FPSICO para el estado español, participando un total de 1718 trabajadores en la validación de este, La escala FPSICO consta de 75 Ítems agrupados en 7 factores diferenciados, a saber. Los autores indican que se realizó el estudio de fiabilidad a través de la correlación entre los ítems de cada factor y también la fiabilidad test-retest obteniendo resultados positivos; una evaluación con el FPSICO ha encontrado una consistencia interna deficiente, como en el caso de autonomía temporal (0,57), carga mental (0,52) y relaciones personales (0,56) con una muestra de 686 sujetos.

El Instituto Navarro de Salud Laboral (2002) construyó un cuestionario para la tipificación de factores de riesgos psicosociales, estudiando cuatro variables; las cuales permiten tener un primer acercamiento al estado general de la empresa desde el punto de vista o perspectiva psicosocial. Asimismo Lahera (2006), señaló que con una muestra de 846

personas se obtuvo una fiabilidad de 0,73, pero no se observan ni presentan más detalles que brinden más información sobre su fiabilidad.

Melia (2003) elaboró una batería denominada “batería factores psicosociales de salud laboral” el cual mide: estrés de rol, disfunciones sociales y factores organizacionales que permite brindar una aproximación del impacto de cada factor psicosocial y también de cada factor de riesgo en las posibles áreas disfuncionales que puedan manifestarse en los trabajadores y en la organización. Solo se encontraron datos del estudio de fiabilidad de las escalas mediante alfa de Cronbach que en según refiere en todos los casos superan el 0,78.

1.3 Teorías relacionadas con el tema

1.3.1 Factores Psicosociales

1.3.1.1 Definiciones

La OIT (1986, Citado por confederación de empresarios de Málaga, 2013) explica que:

“Los factores psicosociales en el ámbito laboral residen en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, así como también de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

La OIT menciona directamente que estos factores influyen directamente dentro de su entorno laboral del trabajador y dependiendo de cómo se maneje directamente puede influir directamente en el bienestar de este como en el desarrollo de competencias personales y laborales como si se manejan de una manera negativa llegar a convertirse en riesgos laborales afectando la salud y la interacción entre el trabajador y la empresa.

Kalimo (1988) menciona que los factores psicosociales son un punto decisivo en la prevención de la salud, tanto en las causas como en la prevención de las enfermedades; y a su vez como los más importantes ya que intervienen directamente en la salud total de los trabajadores; en el cual esta misma autora los menciona desde fines de la década del 80 e inicios de los 90 como factores que pueden provocar problemas dentro de la salud en aquellos que se encuentran laborando.

Martin y Pérez (1997) definen a estos factores como las condiciones que están presentes en toda situación laboral y que tienen una relación directa con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea; pudiendo afectar al trabajador tanto en su campo físico, psíquico y social, así como también al desarrollo productivo de su trabajo.

Carayon, Haims y Yang (2001 Citado por Jiménez y León, 2010) mencionan que los factores psicosociales son aquellas características percibidas en el ámbito laboral, las cuales logran tener una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. De igual forma mencionan que el ambiente es fundamental en la interacción entre el trabajador y la empresa y los gestores de empleo.

1.3.2 Factores de Riesgos Psicosociales:

1.3.2.1 Definiciones

Se da a entender que los factores psicosociales según definición de varios autores llegan a causar problemas a largo plazo dentro del bienestar y salud del trabajador, Benavides (2002).

Según Cox, Griffiths y Randall (2003, Citado por la Fernando, 2012) los factores psicosociales son muy amplios como también lo son los factores de riesgo psicosocial, pero se han definido en el ámbito laboral como aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo; así como de su ámbito social y ambiental, ya que tienen la potencialidad de originar daños físicos, psíquicos o sociales en los trabajadores.

Según Fernando (2012) los factores de riesgo psicosocial son producto de una mala gestión de la empresa de los factores psicosociales dentro de la estructura organizacional, y que trae consigo consecuencias negativas y nocivas para el trabajador, llegándose a reflejar en temas como estrés, burnout o mobbing.

Así mismo el departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales afirma que los riesgos psicosociales son:

“Aquellas condiciones presentes en una situación laboral claramente relacionadas con la organización del trabajo, contenido del trabajo y realización de la tarea; presentándose con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a “(2009, p11)

Así también La Confederación de empresarios de Málaga (2013) afirma que un factor de riesgo psicosocial en el ámbito laboral es un hecho, acontecimiento, situación como consecuencia directa de la organización, y que tiene una alta posibilidad de influir en la salud del trabajador. También menciona que los riesgos psicosociales, se diferencian de los factores psicosociales, ya que estos no solo son condiciones organizacionales sino que también son hechos, situaciones, o estados del organismo con una alta posibilidad de daños a la salud de los trabajadores de forma directa, de tal manera que la aparición de los riesgos psicosociales se dan por una disfunción de los factores organizacionales y psicosociales de las empresas provocando respuestas de inadaptación, respuestas psicofisiológicas de estrés, tensión, llegando a pasar a ser factores psicosociales de riesgo y estas a su vez desencadenar en factores de estrés.

1.3.2.2 Características de los factores de Riesgo psicosocial:

Según Moreno & León (2010) describen que los factores de riesgo psicosocial llegan también a tener sus características propias las cuales se dividen en:

1.3.2.2.1 Se extienden en el espacio y el tiempo: Los riesgos orientados hacia la seguridad laboral están delimitados bajo una actividad determinada, actividad de riesgo o espacio concreto, además de ellos no pueden ser localizados, ya que dependen de la cultura organizacional, estilo de liderazgo o el clima psicosocial los cuales no están ubicados en un lugar o precisarlo en un momento especial Rick y Briner, (2000, Citado por Moreno & León 2010, p13).

1.3.2.2.2 Dificultad de objetivación: No es fácil encontrar unidades de medidas directas objetivas para poder evaluar los factores de riesgo psicosocial, ya que en muchos puntos, se basan en “Percepciones y experiencias” OIT, (1986) y hablando desde un enfoque organizacional se basa en la percepción subjetiva del colectivo organizacional Moreno & León (2010).

1.3.2.2.3 Afectan a otros riesgos: Los factores de riesgo no solo afectan directamente al trabajador en su ámbito biopsicosocial, Engel (1977 Citado por Moreno & León 2010) sino que a su vez interactúan con otros factores como son los factores de seguridad, ergonómicos y de higiene.

1.3.2.2.4 Escasa Cobertura Legal: No se han elaborado políticas sobre cómo tratar los factores de riesgo psicosocial por ser en gran mayoría una temática inefectiva para los empresarios, para los trabajadores y para el propio estado, se trabaja si en leyes sobre riesgos laborales lo que ha permitido ahondar en las inspecciones laborales.

1.3.2.2.5 Están Moderados por otros factores: Según la OIT (1986) los factores de riesgo psicosocial están definidos por la percepción del trabajador lo cual si hay una un déficit en los factores psicosociales y aparte incumplimiento general de las obligaciones dentro de la normativa laboral, llevaría a efectos de surgimiento los factores de riesgo psicosocial, Llana (2009) sin dejar de obviar

también los factores personales de cada trabajador que es un factor importante en el resultado final.

1.3.2.2.6 Dificultad de intervención: los efectos de un problema o factores de riesgo técnicos pueden ser abordados sin ningún problema a través de estrategias que en un lapso determinado pueden ser abordados y subsanados, en el caso de los factores de riesgo psicosocial no sucede lo mismo ya que no existen plazos determinados para poder intervenir estos factores además de requerir espacios de tiempo no inmediatos y resultados no asegurados Rick y Briner (2000 Citado por Moreno & León 2010).

1.3.3 Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial tienen una influencia que decide el bienestar psicológico de los de los empleados, por ello al encontrarse dentro de las características estructurales dentro de la organización pueden generar riesgos psicosociales que pueden brindar la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (Diez, Zapico, Alvarez, Gonzales, Gretino & Exposito 2007, p509) a su vez su nula intervención puede generar los siguientes riesgos:

1.3.3.1 Estrés

“El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos nocivos del contenido, la organización o el entorno laboral; es decir que es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la usual sensación de no poder hacer frente a la situación”, Comisión europea (2000, citado por CEM, 2013, p19).

1.3.3.2 Burnout

El síndrome de burnout o del quemado es un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y reducción de logros personales que pueden ocurrir entre trabajadores, también es considerado como un tipo de estrés ya que en este tema los niveles de estrés son elevados, (Maslach 2003, p2).

1.3.3.3 Mobbing o acoso laboral

Se refiere al tipo de hostigamiento psicológico que se da dentro del contexto laboral, que se representan a través de conductas hostiles realizadas por uno o varios trabajadores contra otro(a) trabajador(a) durante un lapso de unos seis meses y una frecuencia de al menos una vez a la semana, (Izquierdo & Cuevas 2013, p23).

1.3.3.4 Violencia

Según la OIT afirma que la violencia laboral es toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, en donde una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa del trabajo (s/f, Citado por CEM 2013, p20).

1.3.3.5 Inseguridad contractual

Se refiere sobre la preocupación acerca del trabajo futuro, el miedo a perder el trabajo y la inseguridad de mismo genera fuertes fuentes de ansiedad y miedo el cual no solo afectan al trabajador sino también puede afectar a la familia y la interacción entre el trabajador y ella (CEM 2013, p23).

1.3.3.6 Conflicto familia – trabajo

Refiere a las problemas que aparecen en el ámbito familiar que pueden ser causados por problemas dentro del centro de labores como también refiere a los conflictos que se tienen dentro del ámbito familiar que se llevan al ámbito laboral, este tema se localiza entre los primeros estresores identificados por los trabajadores Oscar (2003, citado por Carrasco & Mina, 2005, p12).

1.3.4 Psicometría

1.3.4.1 Definición

Se define según la Real Academia española a la psicometría como la medida de fenómenos psíquicos. También otros autores definen directamente este término bajo otros conceptos.

Yela (1968) menciona que la psicometría abarca de todas las medidas dentro del campo de la psicología desarrollándose bajo dos bases fundamentales: los métodos psicofísicos y la teoría de los test.

Nunnally (1973) explica que la psicometría es la metodología encargada de desarrollar y utilizar técnicas de medición en todos los aspectos de la psicología.

Finalmente Tornimbeni (2008, p25) expresa que una de las áreas más significativas de la psicología viene a ser la psicometría ya que tiene la finalidad de medir el comportamiento humano adicionando los test psicológicos.

1.3.4.2 Pruebas psicométricas

La Sociedad Británica de psicología, menciona que una prueba psicométrica es un instrumento elaborado para originar una valoración cuantitativa de algún o algunos atributos psicológicos. Tales test son herramientas utilizadas para medir la mente y son empleadas por empresas en sus procesos de selección para darles una valoración exacta de

si un individuo es capaz o no de realizar el trabajo requerido y si el carácter de la persona se adapta a este. (Citado por Phil Carter, 2006).

1.3.4.3 Aspectos de las pruebas psicométricas

a) Validez: La validez de un test se refiere a lo que este mide y a como lo mide. Solamente es posible definir los rasgos que miden un determinado test mediante una evaluación de criterios específicos y otras fuentes objetivas de información, que se usan para establecer su validez de una prueba o test en términos generales. No puede decirse que un test tiene validez alta o baja en modo abstracto. Su validez se debe determinar respecto al uso particular para que fue construido y considerado (Anastasi, 1968, p103).

Tipos de Validez:

- **Validez de contenido:** Es el nivel en que los ítems que son parte de una prueba son una muestra representativa del dominio de contenido que se mide (Nunnally, 1973, Meherens & lehmann, Citado en Ecurra, 1988, p 105). La modalidad más común que se usa para realizar la validez de contenido es por el criterio de jueces, el cual consiste en solicitar la revisión y posible aprobación o desaprobación de la inclusión de un ítem dentro de la prueba por parte de varios jueces, cuyo número puede ser variable según lo requiera el autor del instrumento. Para poder cuantificar la validez según análisis estadísticos se usa la prueba binomial y el coeficiente V de Aiken (Ecurra, 1988, p106).
- **Validez de Criterio:** se encarga de analizar que tan bien una prueba nos muestra el desempeño actual, así como también que tan bien puede predecir el desempeño a futuro; la validez de criterio es una medida de prueba en la que una prueba está relacionada con algún criterio. Es de inferir que el criterio con el que se va a comparar la prueba debe tener algún valor intrínseco como medida de algún rasgo o característica. (Neil,1999 .p127).
- **Validez de constructo:** este punto es el más importante, es el tipo de validez el cual requiere bastante tiempo y también mucho esfuerzo para

poder establecerse, pero a su vez también es la más deseable, ya que demuestra el grado en que los resultados de una prueba o test, se relacionan con otros constructos psicológicos subyacentes. Esta validez vincula los componentes prácticos del puntaje de una prueba o test con alguna teoría o modelo de constructo subyacente (Neil, 1999 .p128).

b) Confiabilidad: Según la teoría clásica de los test menciona que la calificación que se observa de un individuo en una prueba o test está determinada por una puntuación “real” más algún error de medición. La puntuación real de un individuo en una prueba particular se define como el promedio de toda la puntuación obtenida si se presentara la prueba infinitas veces. Es de esperar que la puntuación de una persona nunca podrá obtenerse de manera exacta, solo puede ser estimada a partir de su puntuación obtenida en la prueba. (Aiken 2003 .p86).

Tipos de confiabilidad

- **Test-retest:** se usa para determinar si un instrumento mide de manera consistente de una ocasión a otra, también se le conoce como coeficiente de estabilidad, y se encuentra correlacionando las calificaciones obtenidas de un grupo de personas en una primera vez con las calificaciones obtenidas en una segunda vez (Aiken 2003. P86).
- **Coeficiente de formas paralelas:** Se usa cuando se realizan dos versiones de un mismo test, los ítems son diferentes en cada uno de ellos pero pretenden medir lo mismo. En estos casos el coeficiente de fiabilidad es la correlación entre las dos formas paralelas, que serán respondidas por los mismos sujetos esperando resultados similares.(Morales, 2007, p6).
- **Consistencia interna:** Se hace referencia a consistencia interna al grado en el que cada ítem, como parte básica constitutiva de este, muestra una equivalencia adecuada con el resto de los ítems, en otras palabras, logra medir con el mismo nivel el constructo medido, así podemos inferir que hay una elevada equivalencia entre los ítems del test, es de esperar que las

respuestas de los sujetos a los ítems diferentes deberán estar relacionados en gran medida, y las diferentes partes en las que podamos dividir el test también podrán mostrar una elevada covariación. (Meneses, Barrios, Bonillo, Cosculluela, Lozano, Turbany & Valero,2013).

- **Dos mitades:** Se entiende por consistencia por dos mitades al hecho de elaborar una prueba y dividirla en dos partes, a una de las pruebas se le colocan los reactivos nones y en la otra se colocan los reactivos pares, si ambas pruebas obtienen una puntuación similar o igual, entonces se dirá que se logró una consistencia por dos mitades, (Morris & Maisto 2005, p265).

c) Baremación: La puntuación en una prueba o test no siempre son interpretables directamente si no se le da el contenido necesario dentro del test , para ello es indispensable obtener una puntuación directa, un valor numérico que será determinada por una escala, que informará sobre la posición que ocupara la puntuación directa. Abad, Garrido, Olea & Ponsoda (2006, p119).

- **Baremos cronológicos:** cociente intelectual y edad mental.
- **Centiles o percentiles:** Se denomina Baremos centiles a aquellos los cuales se les asigna a cada puntuación directa un valor (en una escala de 1 al 100) en caso de percentil es cuando se le adiciona un porcentaje dentro del rango Abad, Garrido, Olea & Ponsoda (2006, p120).
- **Puntuaciones Típicas:** Normalizadas, escalas T y D, estándares, estaninos o eneatipos.

Lo más común que se puede encontrar en las pruebas comerciales son las de escala de centiles o estaninos.

1.3.5 Áreas, dominios y dimensiones de la batería de pruebas

La batería de instrumentos para la valoración de los factores de riesgo psicosocial consta de 2 grandes áreas; cada una de ellas tiene dentro de sí un número determinado de dominios; además de ello, solo una de las áreas cuenta también con dimensiones referentes a los dominios evaluados. Los conceptos que se darán a continuación son sacados del manual de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales para poder explicar que evalúa cada dimensión y dominio.

1.3.5.1 Intralaboral

Esta área evalúa todo lo que refiere a la interacción entre el trabajador y su centro de labores, los dominios y dimensiones que se desprenden de esta área son:

1.3.5.1.1 Demandas del trabajo

1.3.5.1.1.1 Demandas cuantitativas

Refiere a la cantidad de trabajo que se debe elaborar, en relación con el tiempo brindado que se le otorga al trabajador para hacerlo.

1.3.5.1.1.2 Demandas de carga mental

Hace referencia a las exigencias mentales, es decir a las exigencias de procesamiento cognitivo que ocurren al realizar la tarea, la misma que

involucra procesos mentales superiores, tales como memoria, atención y análisis de información para brindar un resultado.

1.3.5.1.1.3 Demandas emocionales

Medir situaciones emocionales y afectivas las cuales son propias del contenido de la tarea que pueden obstruir los sentimientos y emociones del trabajador.

1.3.5.1.1.4 Exigencias de responsabilidad del cargo

Estas exigencias hacen mención al conjunto de obligaciones directas en un cargo; en donde dichas responsabilidades no pueden ser transferidas a otros colaboradores. Además de ello, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros; los cuales tienen un impacto importante en el área de trabajo (sección), en la empresa o en las personas.

1.3.5.1.1.5 Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Esta dimensión hace referencia a aquellas condiciones del lugar de trabajo y a su vez a la carga física que son parte de las actividades que se desarrollan, que en diversas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo de adaptación.

1.3.5.1.1.6 Demandas de la jornada de trabajo

Hace referencia al tiempo laboral que se le da al trabajador, es decir la duración y el horario de trabajo, así como de los periodos destinados a realizar pausas y descansos periódicos.

1.3.5.1.1.7 Consistencia del rol

Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre lo que se le exige al trabajador, y los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

1.3.5.1.1.8 Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

Hace mención a la condición que se da cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se dan en el ámbito laboral impactan en su vida extralaboral.

1.3.5.1.2 Control

1.3.5.1.2.1 Control y autonomía sobre el trabajo

Se refiere a la decisión que tiene un trabajador sobre los siguientes aspectos: orden de actividades a realizar, cantidad de trabajo a desarrollar, el ritmo al cual trabajar, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada de trabajo y los tiempos de descanso.

1.3.5.1.2.2 Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas

Se refiere a la oportunidad que tiene el trabajador de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

1.3.5.1.2.3 Participación y manejo al cambio

Son aquellos mecanismos organizacionales encaminados a poder aumentar la adaptabilidad de los trabajadores a las diferentes transformaciones que acontecen en el contexto y entorno laboral.

1.3.5.1.2.4 Claridad de rol

Es la comunicación del papel que se le da al trabajador en donde se le informa las actividades a desempeñar en la organización, específicamente entorno a los objetivos, funciones, resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

1.3.5.1.2.5 Capacitación

Se refiere a todas las actividades relacionadas con la formación a brindar al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

1.3.5.1.3 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

1.3.5.1.3.1 Características del liderazgo

Son aquellas competencias en la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

1.3.5.1.3.2 Relaciones sociales en el trabajo

Son las interacciones que se dan entre los trabajadores en el centro de labores.

1.3.5.1.3.3 Retroalimentación del desempeño

Detalla la forma en que un trabajador recibe la información sobre la forma como viene realizando su trabajo. Dicha información le permitirá tener claro cuáles son sus fortalezas y debilidades y poder tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

1.3.5.1.3.4 Relación con los colaboradores

Trata de cómo se da la relación con los subordinados y la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se toman en cuenta las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

1.3.5.1.4 Recompensa

1.3.5.1.4.1 Reconocimiento y compensación

Es el conjunto de incentivos que la empresa otorga por el esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones conciernen reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

1.3.5.1.4.2 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Refiere al sentimiento de pertenencia que tiene el trabajador para con su centro de trabajo, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar laboral.

1.3.5.2 Extralaboral

Hace referencia a la interacción entre el trabajador y entorno fuera de su centro de labores, Los dominios que se desprenden de esta área son:

1.3.5.2.1 Tiempo fuera del trabajo

Se refiere al tiempo que el trabajador utiliza para dedicarse a actividades fuera de su ámbito laboral, como descansar, compartir con familia y amigos, atender asuntos personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

1.3.5.2.2 Relaciones familiares

Hace mención a las interacciones del individuo con su entorno familiar.

1.3.5.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales

Refiere a la comunicación e interacción que tiene del individuo con sus allegados y amigos.

1.3.5.2.4 Situación económica del grupo familiar

Trata de cómo se encuentra el trabajador económicamente en relación a poder cubrir sus gastos básicos.

1.3.5.2.5 Características de la vivienda y de su entorno

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de donde se encuentra la residencia del trabajador y de su grupo familiar.

1.3.5.2.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Representa al análisis del entorno familiar y social del trabajador y si este afecta en algún sentido el ámbito laboral.

1.3.5.2.7 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Es decir al traslado del trabajador desde su vivienda hasta su centro de labores y viceversa; tomando en cuenta la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

1.4 Formulación del problema:

¿Es posible adaptar el Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil, de la ciudad de Lima Metropolitana?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación es de suma importancia debido a que:

Los resultados derivados de la presente investigación en el proceso de adaptación de la batería, serán muy importantes por el valor inédito de la temática, pues según se fue recolectando información teórica, no se logró encontrar mucha información referente a las variables de estudio en relación a evaluación de factores psicosociales dentro de la realidad peruana.

En el Perú al no haber una herramienta de medición de factores de riesgo psicosocial se utiliza indiscriminadamente una herramienta validada para el estado español denominada ISTAS21 el cual según comunicación con el equipo ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) los cuales adaptaron la prueba de COPSQ-Istas21, informaron que este sistema de evaluación se encuentra en proceso de adaptación para Perú sin fecha aún de término de proyecto de adaptación, lo cual indica que el uso de esta prueba no es recomendable para nuestro país mientras no se haya adaptado en su totalidad.

Del mismo modo será una puerta para poder tener una herramienta para generar más temas de investigación y ahondar en esta temática que no está siendo investigada con profundidad en nuestra realidad.

Así mismo esta investigación podrá ser usada para poder conocer si el uso de esta batería es el idóneo para evaluar los factores de riesgo psicosocial dentro de la realidad Peruana, y así mismo poder ser usado dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para poder tomar en consideración no solo el aspecto técnico en temas de seguridad sino también el factor humano y así elaborar estrategias de prevención de riesgos psicosociales que puedan generar una disminución de factores causantes de estrés u otros problemas de salud ocupacional como también de accidentes laborales.

Esta investigación a su vez brindará un aporte sustancial para los profesionales de la salud para que puedan conocer un nuevo ámbito de estudio dentro de la psicología y poder brindar mayores soluciones desde la especialidad a la rama de la seguridad.

1.6 Objetivos

1.6.1 General

Adaptar el Cuestionario extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.

1.6.2 Específicos

- Determinar la confiabilidad ítem test del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.
- Determinar la confiabilidad del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana, a través del método de consistencia interna.
- Determinar la Validez de contenido del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.
- Determinar la Validez de Constructo del Cuestionario Extralaboral del Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.
- Elaborar los baremos del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental transversal, ya que se busca observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos en un momento determinado y único a fin de determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de Riesgos psicosociales (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.2 Variable

Factores de Riesgo psicosocial

2.2.1 Definición Conceptual

Según Fernando (2012) los factores de riesgo psicosocial son consecuencia de una mala gestión de la empresa, de los factores psicosociales dentro de la estructura organizacional, y que trae consigo respuestas negativas y nocivas para el trabajador, llegando a ser reflejados como estrés, burnout o mobbing.

2.2.2 Definición Operacional

Es el puntaje obtenido del cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

2.2.3 Variables sociodemográficas

- Lugar: Oficinas de Blue Bird SAC
- Sexo: Hombres y mujeres
- Edad: 18 años a 45 años

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población está conformada por trabajadores de ambos sexos entre 18 a 45 años de edad de empresas de construcción en Lima metropolitana, según el ministerio de trabajo en Lima metropolitana se tiene registro hasta el 2015 de un total de 16,500 trabajadores.

2.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 250 trabajadores de ambos sexos, entre 18 y 45 años de edad, de la empresa Blue Bird sac. Asimismo, para lograr la determinación del número muestral que se necesita para realizar los análisis correspondientes de ítem y los estudios de validez y confiabilidad en una adaptación, está dada por la multiplicación de los ítems de la prueba por 6 como mínimo, en el caso de tener un amplio número de ítems, de los cuales se podrá escoger al menos la mitad. Es por ello que para la adaptación del cuestionario se consideró 8 veces el número de ítems finales como mínimo para determinar la cantidad de muestra. (Nunnally & Berstein, 1995).

2.3.3 Criterio de selección de la muestra

- Trabajadores de construcción civil de Lima metropolitana que se encuentren laborando.
- De tenga una edad entre 18 y a 65 años.

2.3.4 Criterio de exclusión de la muestra

- Que no deseen participar en la evaluación.
- Que tenga menos de 3 meses laborando.

2.3.5 Muestreo

El tipo de muestreo a considerar en esta investigación corresponderá al muestreo no probabilístico intencional, ya que no todos tendrán la posibilidad de poder ser elegidos por lo cual los resultados de este estudio no son generalizables a toda la población (Hernández et al. 2010, p 190).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial
Procedencia	: Colombia
Autor	: Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Año	: 2010
Administración	: Individual – Colectiva
Tiempo de aplicación	: 35 minutos (duración promedio)

Objetivo:

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial extralaboral a intralaboral en población laboralmente activa.

Características:

Es una batería de cuestionarios compuesta de 4 cuestionarios el cual tiene diferente número de ítems, Intralaboral Forma A (123 ítems), Intralaboral Forma B (97 ítems), Extralaboral (31 ítems) y Cuestionario de estrés (31 ítems), enunciados en forma afirmativa y negativa con cinco posibilidades de respuesta: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi

siempre y siempre. Se le asigna puntajes de 0,1,2,3,4 o también de 4,3,2,1,0 y está integrado por 4 dominios en la escala Intralaboral con un total de 20 dimensiones.

- Cuestionario intralaboral Forma A
- Cuestionario intralaboral Forma B
- Cuestionario extralaboral
- Cuestionario de estrés

2.5 Método de análisis de datos

Se tuvo en cuenta la variable de la investigación en relación a la adaptación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, para lo cual se realizó los siguientes pasos.

Se realizó una selección de la población objetivo, a los cuales se evaluó utilizando la batería instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el número de evaluados ascendió a 250 trabajadores de la empresa Blue Bird SAC, luego se ingresó la información de la batería a un paquete estadístico SPSS 21.0 para realizar las operaciones de ingreso y procesamiento de datos.

Para la adaptación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se realizó los siguientes pasos:

- La descripción de la muestra mediante estadísticos descriptivos tales como: media aritmética, desviación estándar.
- Se utilizó el criterio de jueces para ver si la escala media lo que decía la teoría.
- Se utilizó la validación de la prueba a través de la correlación ítem test.
- Para la Baremación se halló los percentiles o puntuaciones típicas realizando la construcción de normas, agrupando a la muestra por edades.

2.6 Aspectos éticos

Con fines de considerar éticamente la información que se manejó en este estudio, se hizo de conocimiento a cada individuo que participo, sobre la reserva de datos y de la confidencialidad mediante una Ficha de Consentimiento Informado que se anexo a la prueba psicométrica a entregar, la cual firmaron en un principio como aprobación a la forma de tratamiento de los datos obtenidos en la investigación.

Asimismo, para el llenado de la encuesta del grupo de trabajadores, mediante una breve entrevista se preguntó verbalmente sí podría someterse a un cuestionario.

Además se explicó:

- Los objetivos y la importancia de su colaboración para el estudio.
- En qué consistiría su participación (el tiempo que requerirá, el proceso, etc.). y se hará hincapié en el valor de confidencialidad para preservar los datos que se brindó durante la encuesta y de la privacidad para la misma.

Luego, se procedió a entregarle la escala con el consentimiento informado, tal como se aplicó en los trabajadores.

III. RESULTADOS

3.1.- Descripción interpretación

A continuación, presentaremos los resultados obtenidos mediante el análisis de la muestra. En primer lugar se describirá la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach por dimensión, el coeficiente de Spearman y Confiabilidad mediante la técnica de Gutman dentro del cuestionario intralaboral. En segundo lugar se describe la validez de constructo evaluado a través del análisis factorial exploratorio, la validez de constructo convergente y validez de criterio por jueces, seguidamente se describirá el análisis de las variables como son sexo y edad. Por último se presentaran los rangos percentilares obtenidos para el puntaje total del cuestionario.

3.1.1. Descripción general de la muestra de estudio

Tabla 2*Muestra estudiada según edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21	3	1,2	1,2	1,2
22	3	1,2	1,2	2,4
23	5	2,0	2,0	4,4
24	16	6,4	6,4	10,8
25	17	6,8	6,8	17,6
26	15	6,0	6,0	23,6
27	16	6,4	6,4	30,0
28	13	5,2	5,2	35,2
29	26	10,4	10,4	45,6
30	18	7,2	7,2	52,8
31	16	6,4	6,4	59,2
32	20	8,0	8,0	67,2
33	8	3,2	3,2	70,4
34	19	7,6	7,6	78,0
35	21	8,4	8,4	86,4
36	14	5,6	5,6	92,0
37	12	4,8	4,8	96,8
38	5	2,0	2,0	98,8
40	2	,8	,8	99,6
42	1	,4	,4	100,0
Total	250	100,0	100,0	

En lo referente a la variable “edad”, podemos observar la distribución de frecuencias en la tabla 2 , donde se puede apreciar que la muestra está conformada en una mayor proporción aunque muy ligera , por trabajadores de 29 años de edad, llegando a ser el 10% de la población y siendo los trabajadores de 42 años de menor proporción con 0.4%.

Tabla 3*Muestra estudiada según sexo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
M	250	100,0	100,0	100,0

En relación a la variable “Sexo” se puede observar en la Tabla 3 una población mayoritaria de participantes del sexo masculino siendo el 100% de la población.

Tabla 4*Muestra estudiada según grado de instrucción*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria completa	53	21,2	21,2	21,2
Técnico incompleta	62	24,8	24,8	46,0
Técnico completa	62	24,8	24,8	70,8
Universitario incompleta	70	28,0	28,0	98,8
Universitario completa	3	1,2	1,2	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Respecto a la variable “grado de instrucción” se observa en la tabla 4 que la muestra una mayor proporción de participantes con grado de instrucción universitaria incompleta con un 28% del total de la población.

3.2 Resultados que responden a los objetivos específicos

Tabla 5

Confiabilidad de los elementos de la dimensión Desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,675	4

Como se puede observar en la tabla 5 superior, el alfa de Cronbach de la dimensión desplazamiento trabajo vivienda trabajo presentan una confiabilidad alta.

Tabla 6

Estadística de cada elemento de la dimensión Desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 1	9,36	5,887	,515
Pregunta 2	8,96	6,532	,558
Pregunta 3	9,10	6,111	,466
Pregunta 4	9,02	7,879	,306

Como se puede observar en la tabla 6 superior, los 4 ítems de la dimensión desplazamiento trabajo vivienda trabajo presentan una confiabilidad alta.

Tabla 7*Confiabilidad de los elementos de la dimensión Características de la vivienda y de su entorno*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,643	9

Como se puede observar en la tabla 7, el alfa de Cronbach de la dimensión desplazamiento vivienda trabajo presentan una confiabilidad adecuada.

Tabla 8*Estadísticas de cada elemento de la dimensión Características de la vivienda y de su entorno*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 5	24,84	21,142	,226
Pregunta 6	24,74	19,950	,349
Pregunta 7	24,45	20,192	,342
Pregunta 8	24,68	20,185	,303
Pregunta 9	24,58	19,779	,389
Pregunta 10	24,52	20,251	,405
Pregunta 11	24,68	20,066	,324
Pregunta 12	24,34	21,510	,228
Pregunta 13	24,58	19,884	,335

Como se puede observar en la tabla 8, los 9 ítems de la dimensión desplazamiento vivienda trabajo presentan una confiabilidad adecuada.

Tabla 9

Confiabilidad de los elementos de la dimensión Tiempo fuera del trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,611	4

Como se puede observar en la tabla 9, el alfa de Cronbach de la dimensión tiempo fuera del trabajo presenta una confiabilidad aceptable.

Tabla 10

Estadísticas de cada elemento de la dimensión Tiempo fuera del trabajo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 14	8,94	5,747	,305
Pregunta 15	8,77	5,344	,514
Pregunta 16	9,06	5,096	,414
Pregunta 17	8,92	5,592	,349

Como se puede observar en la tabla 10, los 4 ítems de la dimensión tiempo fuera del trabajo presentan una confiabilidad aceptable.

Tabla 11*Confiabilidad de los elementos de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,664	5

Como se puede observar en la tabla 11, el alfa de Cronbach de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales presentan una confiabilidad aceptable.

Tabla 12*Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 18	12,21	10,031	,315
Pregunta 19	12,18	7,926	,552
Pregunta 20	11,93	9,903	,438
Pregunta 21	12,33	7,852	,557
Pregunta 23	12,38	9,820	,258

Como se puede observar en la tabla 8, los 5 ítems de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales presentan una confiabilidad aceptable pero no siendo esta la mejor, para ello se podría eliminar el ítems 23 quedando de la siguiente manera.

Tabla 13

Nueva Confiabilidad de los elementos de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,687	4

Como se puede observar ahora en la tabla 13, la dimensión comunicación y relaciones interpersonales ha aumentado aunque no significativamente su nivel de confiabilidad.

Tabla 14

Confiabilidad de los elementos de la dimensión Relaciones familiares

Alfa de Cronbach	N de elementos
,529	3

Como se puede observar en la tabla 9, el alfa de Cronbach de la dimensión relaciones presentan una confiabilidad adecuada, pero no llegando a niveles aceptables.

Tabla 15

Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Relaciones familiares

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 22	6,36	2,873	,292
Pregunta 25	6,66	2,280	,386
Pregunta 27	6,26	2,836	,355

Como se puede observar en la tabla 15, los 3 ítems de la dimensión relaciones presentan una confiabilidad adecuada.

Tabla 16

Confiabilidad de los elementos de la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,426	3

Como se puede observar en la tabla 16, el alfa de Cronbach de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo no presentan una confiabilidad adecuada, pudiendo ser eliminada esta dimensión en su totalidad.

Tabla 17

Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 24	6,60	1,999	,273
Pregunta 26	6,36	2,530	,156
Pregunta 28	6,40	1,743	,350

Como se puede observar en la tabla 17, los 3 ítems de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo no presentan una confiabilidad adecuada, pudiendo ser eliminada esta dimensión en su totalidad.

Tabla 18

Confiabilidad de los elemento de la dimensión Situación económica del grupo familiar

Alfa de Cronbach	N de elementos
,206	3

Como se puede observar en la tabla 18, los 3 ítems de la dimensión situación económica del grupo familiar no presentan una confiabilidad alta pudiendo eliminarse el ítem 31 quedando de la siguiente manera.

Tabla 19

Confiabilidad de cada elemento de la dimensión Situación económica del grupo familiar

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 29	5,98	2,486	,165
Pregunta 30	6,04	2,288	,228
Pregunta 31	6,42	2,429	-,023

Como se puede observar en la tabla 19, los 3 ítems de la dimensión situación económica del grupo familiar no presentan una confiabilidad alta pudiendo eliminarse el ítem 31 quedando de la siguiente manera.

Tabla 20

Nueva confiabilidad de los elemento de la dimensión Situación económica del grupo familiar

Alfa de Cronbach	N de elementos
,510	2

Como se puede observar en la tabla 18, los 2 ítems de la dimensión situación económica del grupo familiar presentan una confiabilidad aceptable.

Tabla 21

Confiabilidad del cuestionario extralaboral en su totalidad mediante el alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	27

Como se puede apreciar en la tabla 21 el cuestionario en su totalidad tiene una confiabilidad alta habiéndose eliminado la dimensión más baja junto con el último ítem, encontrándose dentro del rango aceptable.

Tabla 22

Confiabilidad de cada ítem cuestionario extralaboral en su totalidad mediante el alpha de Cronbach

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Pregunta 1	80,26	126,063	,372
Pregunta 2	79,85	130,973	,253
Pregunta 3	79,99	126,165	,367
Pregunta 4	79,91	130,301	,299
Pregunta 5	80,20	129,933	,278
Pregunta 6	80,10	125,909	,441
Pregunta 7	79,81	129,254	,316
Pregunta 8	80,04	127,159	,372
Pregunta 9	79,94	127,165	,405
Pregunta 10	79,88	130,061	,329
Pregunta 11	80,04	131,300	,213
Pregunta 12	79,70	133,657	,149
Pregunta 13	79,94	127,699	,350
Pregunta 14	80,08	132,970	,154
Pregunta 15	79,91	129,048	,370
Pregunta 16	80,20	125,440	,440
Pregunta 17	80,06	128,828	,328
Pregunta 18	79,99	131,193	,250
Pregunta 19	79,96	125,725	,404
Pregunta 20	79,71	127,292	,502
Pregunta 21	80,10	125,652	,403
Pregunta 22	79,75	134,517	,112
Pregunta 23	80,16	130,288	,238
Pregunta 25	80,06	127,663	,362
Pregunta 27	79,66	131,014	,287
Pregunta 29	79,80	128,549	,405
Pregunta 30	79,86	130,196	,319

Como se puede apreciar en la tabla 22 el cuestionario en su totalidad por ítem tiene una confiabilidad alta habiéndose eliminado la dimensión más baja junto con el último ítem, encontrándose dentro del rango aceptable.

Tabla 23

Confiabilidad del cuestionario extralaboral en su totalidad mediante el coeficiente dos mitades de Spearman

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,732
		N de elementos	14 ^a
	Parte 2	Valor	,764
		N de elementos	13 ^b
	N total de elementos		27
Correlación entre formularios			,348
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,517
	Longitud desigual		,517
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,516

Como se puede apreciar en la tabla 23 el cuestionario en su totalidad, tanto en la primera mitad como en la segunda tiene una confiabilidad alta habiéndose eliminado la dimensión más baja junto con el último ítem, encontrándose dentro del rango aceptable.

Tabla 24

Confiabilidad del cuestionario extralaboral en su totalidad mediante la fiabilidad de Guttman

Estadísticas de fiabilidad		
Lambda	1	,772
	2	,815
	3	,801
	4	,516
	5	,795
	6	,873
N de elementos		27

En la tabla 24 a través de la fiabilidad de Guttman podemos apreciar que existe una adecuada confiabilidad.

3.3. Validez de contenido por opinión de jueces.

En esta parte se tratara sobre la validez de contenido, los cual tiene como finalidad determinar los ítems y componentes de la prueba para cerciorarnos que la prueba auténticamente evalúa lo que dice. Para lo cual, hemos utilizado jueces expertos en el tema para valorar la congruencia entre los diversos ítems y los diversos objetivos.

Tabla 25*V DE AIKEN del cuestionario*

ítems	V. Aiken
1	0.88
2	0.83
3	0.80
4	0.85
5	0.83
6	0.90
7	0.85
8	0.85
9	0.83
10	0.85
11	0.85
12	0.83
13	0.83
14	0.80
15	0.85
16	0.90
17	0.85
18	0.83
19	0.93
20	0.80
21	0.83
22	0.83
23	0.85
24	0.83
25	0.80
26	0.80
27	0.80
28	0.80
29	0.90
30	0.83
31	0.80

En la tabla 15 se pretende valorar si los ítems son representativos y coherentes con cada una de las dimensiones del cuestionario extralaboral, cuyos jueces expertos en psicología

ocupacional y organizacional. Los valores obtenidos son de 0.80 a 0.90 lo cual indica que hay concordancia entre los jueces y los resultados están dentro de los parámetros permitidos.

3.4 Validez de constructo por análisis factorial.

La validez de constructo de un instrumento es el grado en el que pueda afirmar que mide un constructo o rasgo teórico. Una vez que los factores principales que determinan sus calificaciones de la prueba. Cada instrumento puede caracterizarse en base a sus factores principales que fijan sus calificaciones, junto con el peso o carga de cada una y la correlación de la prueba con cada factor, que suele expresarse como validez factorial de la prueba.

Tabla 26

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,642
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2552,691
	gl	465
	Sig.	,000

La evaluación del análisis factorial para el presente estudio se realizó mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y con el test de esfericidad de Bartlett. En ambos casos se puede observar la efectividad del uso del análisis factorial, puesto que el KMO obtuvo un valor de 0.642 el cual está por encima de lo esperado por lo que es un indicador de que el análisis factorial es una técnica útil para el resto de procedimiento de extracción de los factores comunes de la prueba en la muestra de estudio. La prueba de esfericidad de Bartlett muestra niveles significativos aceptables.

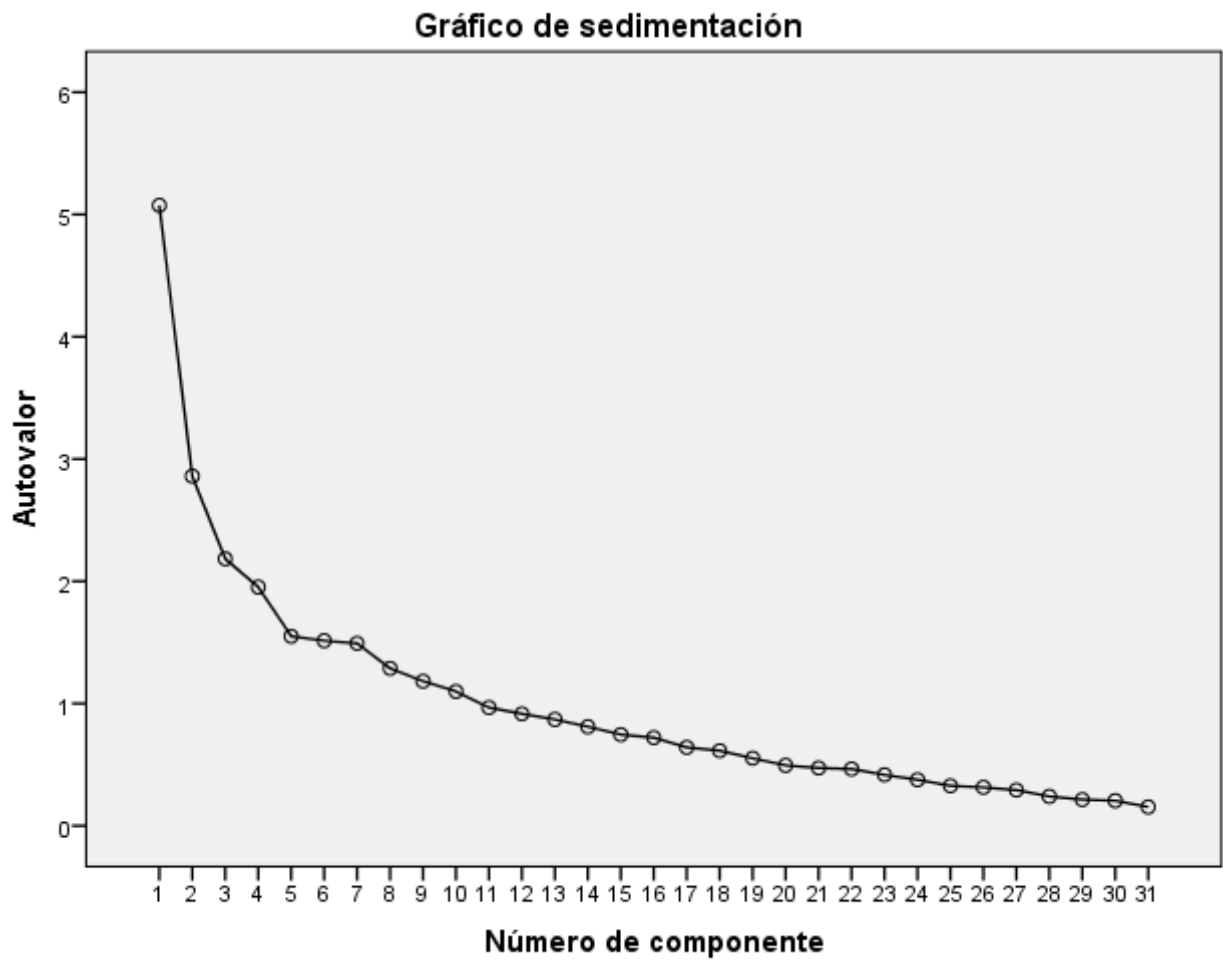


Figura 1: Gráfico de sedimentación.

3.5 Baremos del cuestionario de factores psicosociales extralaboral

Tabla 27

Baremos de la dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Baremos Desplazamiento vivienda - trabajo-vivienda		
P. directa	Centil	Coefficiente
2	1	53.9
4	4	63.0
5	5	67.5
6	7	72.1
7	12	76.6
8	15	81.2
9	18	85.7
10	26	90.3
11	32	94.8
12	42	99.4
13	59	103.9
14	78	108.5
15	85	113.0
16	100	117.5

La tabla 27 nos muestra los baremos respectivos según la puntuación para la dimensión de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Tabla 28*Baremos de la dimensión característica de la vivienda y su entorno*

Baremos Características de la vivienda y su entorno		
P. directa	Centil	Coefficiente
15	1	113.0
16	2	117.5
17	2	122.1
19	5	131.2
20	12	135.7
21	14	140.3
22	17	144.8
23	26	149.4
24	29	153.9
25	30	158.5
26	34	163.0
27	42	167.5
28	54	172.1
29	64	176.6
30	68	181.2
31	74	185.7
32	80	190.3
33	86	194.8
34	93	199.4
35	98	203.9
36	100	208.5

La tabla 18 nos muestra los baremos respectivos según la puntuación para la dimensión de características de la vivienda y su entorno.

Tabla 29*Baremos de la dimensión tiempo fuera del trabajo*

Baremos tiempo fuera del trabajo		
P. directa	Centil	Coficiente
4	2	63.0
5	4	67.5
6	6	72.1
7	9	76.6
8	12	81.2
9	21	85.7
10	29	90.3
11	40	94.8
12	56	99.4
13	66	103.9
14	78	108.5
15	90	113.0
16	100	117.5

La tabla 29 nos muestra los baremos respectivos según la puntuación para la dimensión de Tiempo fuera del trabajo.

Tabla 30*Baremos de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales*

Baremos Comunicación y relaciones interpersonales		
P. directa	Centil	Coefficiente
4	0	63.0
5	2	67.5
6	2	72.1
7	3	76.6
8	6	81.2
9	10	85.7
10	13	90.3
11	16	94.8
12	19	99.4
13	28	103.9
14	36	108.5
15	45	113.0
16	55	117.5
17	64	122.1
18	82	126.6
19	92	131.2
20	100	135.7

La tabla 30 nos muestra los baremos respectivos según la puntuación para la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales.

Tabla 31*Baremos de la dimensión relaciones familiares*

Baremos Relaciones familiares		
P. directa	Centil	Coficiente
2	1	53.9
3	2	58.5
5	6	67.5
6	12	72.1
7	15	76.6
8	22	81.2
9	39	85.7
10	58	90.3
11	79	94.8
12	100	99.4

La tabla 31 nos muestra los baremos respectivos según la puntuación para la dimensión de relaciones familiares.

Tabla 32

Baremos de la dimensión situación económica del grupo familiar

Baremos Situación económica del grupo familiar			
P. directa		Centil	Coefficiente
	1	1	49.4
	2	3	53.9
	3	4	58.5
	4	14	63.0
	5	23	67.5
	6	46	72.1
	7	68	76.6
	8	100	81.2

La tabla 32 nos muestra los baremos respectivos según la puntuación para la dimensión situación económica del grupo familiar.

IV. DISCUSIÓN

En el capítulo número cuatro, se discutirá sobre los principales resultados del proceso de adaptación del cuestionario extralaboral de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a en una muestra de 250 trabajadores de construcción civil de Lima Metropolitana, así como la descripción de las dimensiones de dicho cuestionario y una discusión sobre el cuestionario en general. En la descripción de la muestra, podremos ver que la población consto en su totalidad de varones, asimismo, la muestra más representativa en edades fueron los residentes de 29 que representan el 10,4 % del total de población.

El cuestionario de evaluación de factores extralaborales es parte de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual fue creada en el 2010 por la Pontificia Universidad Javeriana, el Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, siendo así que este cuestionario esta adaptaron para la Republica Colombiana, en esta investigación podemos observar que el cuestionario cuenta con 7 dimensiones ; la primera dimensión denominada tiempo fuera del trabajo tiene los ítems 14, 15, 16 y 17, la segunda tiene por título Relaciones familiares y tiene los ítems 22, 25 y 27, la tercera tiene de título Comunicación y relaciones interpersonales el cual tiene los ítems 18, 19, 20, 21y 23, la cuarta dimensión llamada Situación económica del grupo familiar el cual tiene los ítems 29, 30, 31; la quinta dimensión denominada Características de la vivienda y su entorno con los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13, la sexta dimensión que por motivos de confiabilidad ha sido descartada de la adaptación actual el cual comprende los ítems 24, 26 y 28, y por último la séptima dimensión denominada desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda el cual tiene los ítems 1, 2, 3 y 4.

Partiendo del proceso de creación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y respecto a la validez semántica, encontramos que debido a que la prueba originalmente fue elaborada con el mismo lenguaje de nuestra sociedad y en una forma sencilla para que esta pueda ser entendida por los diferentes grados de instrucción existentes, no se realizó cambios significativos en los ítems en base al contenido lingüístico, ya que en la validez de contenido por opinión de jueces los ítems obtuvieron una puntuación aprobatoria.

La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial, en la cual se pudo obtener el resultado esperado

Respecto a la confiabilidad del instrumento, fue evaluado mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual arrojó un nivel aceptable de confiabilidad, aunque se reconoce que no se pudo llegar a la confiabilidad de la escala original, llegando inclusive a eliminar la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo por no haber llegado al mínimo permitido habiendo obtenido un puntaje de 0.426 y a su vez también habiendo eliminado el ítem 31 para no invalidar la dimensión de situación económica del grupo familiar, obteniendo en las demás dimensiones niveles aceptables de confiabilidad (Hernández, et al. 2010, p. 208)

En el análisis de confiabilidad por mitades tenemos un nivel aceptable tanto en la primera como en la segunda mitad y a su vez la fiabilidad de Guttman nos indica que la correlación es aceptable

Por medio de la presente, se puede observar un aceptable grado de medición que tiene el cuestionario extralaboral en la población de trabajadores de construcción civil en Lima Metropolitana.

La confiabilidad aceptable del cuestionario extralaboral que es parte de la batería de pruebas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es efectivamente adaptable en nuestra población y se presenta de manera confiable.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se debe decir que se alcanzó el objetivo principal planteado de adaptar en su mayoría el cuestionario extralaboral en la población de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.

SEGUNDA: En referencia a los objetivos planeados, la presente investigación ha comprobado que el cuestionario extralaboral posee una satisfactoria propiedad psicométrica de confiabilidad y validez, por lo que se derivan en las siguientes conclusiones:

TERCERA: El cuestionario extralaboral demuestra una alta confiabilidad del Alpha de Cronbach con una puntuación de 0.81 una vez se ha eliminado una de sus dimensiones como uno de sus constructos (pregunta 31), teniendo así también el estudio de correlación ítem test.

CUARTA: El cuestionario extralaboral el cual es parte de la batería de pruebas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, demuestra una adecuada consistencia interna, la cual alcanza una puntuación aprobatoria a través del estudio de fiabilidad de Guttman.

QUINTA: El cuestionario extralaboral el cual es parte de la batería de pruebas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, demuestra una adecuada validez de contenido, la cual alcanza una puntuación aprobatoria a través de la validación de jueces.

SEXTA: El cuestionario extralaboral el cual es parte de la batería de pruebas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, demuestra una adecuada validez de constructo, la cual alcanza una puntuación aprobatoria a través de la prueba de KMO y Barlett

VI. RECOMENDACIONES

Profundizar el estudio de las dimensiones del cuestionario extralaboral en trabajadores ya no solo de construcción sino también de otras poblaciones laboralmente activas para poder contrastar los datos obtenidos con la población de la presente investigación.

Se sugiere que se aplique la prueba previa explicación sobre los beneficios que esta trae consigo y sobre lo que evalúa según sus dimensiones.

Explicar con mayor detalle las pautas de la evaluación a la muestra para poder obtener mayor confiabilidad, más allá de la obtenida

Realizar la evaluación en una muestra más grande y variada que no solo comprenda un tipo de población laboralmente activa

El análisis de la relación entre la muestra y el resultado obtenido de la adaptación, se debe profundizar de tal manera de poder encontrar errores técnicos dentro de la presente adaptación.

La Baremación de la prueba se encuentra adecuadamente elaborada, se sugiere hacer una Baremación en otra población y contrastar si hay diferencias significativas

Se sugiere adaptar el resto de cuestionarios que forman parte de la batería de pruebas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial ya que en su conjunto se puede obtener información sustancial que puede ser complementada con los resultados de este cuestionario.

VII. REFERENCIAS

- Abad, J. Garrido, J. Olea. J & Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría, Teoría clásica de los test y Teoría de la respuesta al ítem*. Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Aiken, L. (2003) Test psicológicos y evaluación. Undécima edición. México: Person Education.
- Anastasi, A. (1968) test Psicológicos. España: Aguilar.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martinez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.
- Carrasco, M. y Mina, G. (2005). El ajuste trabajo familia desde una perspectiva de género, Madrid. España: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013) Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, España.
- Diez, M., Zapico, F., Álvarez, Ll., Gonzales, V., Gretino, R. y Exposito, E. (2007) Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común. Valladolid. España: Editorial Lex Nova.
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fernando, M. (2012) Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, Madrid.

Hernandez, C. Fernandez. & M, P. Baptista. (2010) Metodología de la investigación 5ta edición, México, McGraw Hill.

Izquierdo. M & Cuevas. F (2013) Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Madrid, España.

Jiménez, C. León. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas, Madrid. UAM.

Kalimo, M. El-Batawi. C. L. Copper. (1988) Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, Ginebra. OMS.

Llaneza, A. (2009) Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista (12A edición). Valladolid, Grafolex.

Ley 29783, “ley de seguridad y salud en el trabajo” (2016) Lima, Perú.

Maslach, Ch. (2003) Burnout: the cost of caring, Los Altos, CA: Malor Book.

Martín, F., y Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: INSHT.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, M., Turbany, J. y Valero, S. (2013) Psicometría: Barcelona, España: Editorial UOC.

Meliá, N. (2003) Batería Factores psicosociales de salud laboral. España.

Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010) Manual de usuario Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Ministerio de trabajo y asuntos sociales (S/N) Guía de actuación inspectora en factores psicosociales.

Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (2014) Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.

Moncada, C. Llorens, T.S. Kristensen. (2008) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo “Método ISTAS21 (CoPsoQ)”.

Morales, P. (2007) Fiabilidad de los test y escalas. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.

Moreno, C. León. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. España: Universidad Autónoma de Madrid.

Morris, G. y Maisto, A. (2005) Introducción a la psicología. Pearson Education.

Neil, J. (1999) Métodos de Investigación: México: Prentice Hall.

Nunnally, J. C. y Bernstein, I. J. (1995). Teoría psicométrica. Madrid: McGraw-Hill.

Nunnally, J. (1973) Introducción a la medición psicológica. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1984) Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2013) La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo, Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2008) Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo, Francia.
- Phil, C. (2006) IQ y Test psicométricos: valore su personalidad, aptitud e inteligencia: Barcelona, España: Planeta de Agostin.
- Russel, A. (1976) Psicología del trabajo: Madrid. España: Ediciones Morata.
- Tornimbeni, S. (2008). Introducción a la psicometría. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Yela, M. (1968). Apuntes de Psicometría y Estadística. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Anexo 1: Instrumento

Cuestionario Extra laboral – Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Autor: Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales

Año: 2010

Adaptado por: Miranda Díaz Alejandro F.

Fecha: |__|_|_|_|

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	Respuesta definitiva		Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es sencillo trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo transportándome de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan robos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca de mi vivienda las pistas están en buenas condiciones					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	La relación con mi familia cercana es cordial					
25	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
26	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
27	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Ficha de datos

Fecha : I _ I _ I _ I

Número de documento de identidad (DNI):

FICHA DE DATOS GENERALES

Autor: Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana,
Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Adaptado por: Miranda Díaz Alejandro F.

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Conviviente	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Secundaria incompleta	
Secundaria completa	
Técnico incompleto	
Técnico completo	
Universitario incompleto	
Universitario completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	
Maestría	
Doctorado	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / distrito	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato socioeconómico al que pertenece

A	D
B	E
C	

9. Tipo de vivienda

Propia	
Alquilada	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--	--

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / Distrito	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Recibo por honorarios	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Carta de presentación



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Los Olivos, 15 de noviembre de 2016

CARTA INV. N° 356 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Mg. Jorge Guerra Reyes
BLUE BIRD GESTIÓN Y SERVICIO EMPRESARIAL SAC
Flamencos N° 572 – Sta. Anita – Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **MIRANDA DIAZ, ALEJANDRO FRANKLING** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO EXTRA LABORAL DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL "**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

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



Atentamente,


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

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

Anexo 4: Carta de autorización



“Año de la consolidación del mar de Grau”

Oficio N° 059- 2016

Lima, 1 de Julio del 2016

Estudiante:
Alejandro Frankling Miranda Diaz
Investigador principal

Presente

ASUNTO: Autorización y Aprobación para realizar estudio de investigación

De mi mayor estima:

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle, que según lo solicitado mediante comunicación directa con gerencia, que no existe ningún inconveniente para poder desarrollar el trabajo de investigación titulado ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO EXTRALABORAL DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DE LA CIUDAD DE LIMA METROPOLITANA 2016

En tal sentido quien suscribe autoriza la realización del trabajo de investigación teniendo en consideración la confidencialidad de la información que obtendrá, para lo cual se le solicitara un cronograma de actividades y una copia de los resultados obtenidos al termino del trabajo de investigación.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente

Jorge Guerra Reyes
GERENTE GENERAL
BLUE BIRD G y S.S.A.C.

Anexo 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACION

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Alejandro Frankling Miranda Díaz, de la universidad César Vallejo, Lima Norte. La meta de este estudio es la adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si se tiene duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya se le agradecemos su participación.

Anexo 6:

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

YO:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Alejandro Frankling Miranda Díaz. He sido informado de que la meta de este estudio es la adaptación del cuestionario extralaboral de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana.

Me han indicado también que tendré que responder una escala, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree prejuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Alejandro Frankling Miranda Díaz, al número de celular 932684963.

.....

Firma del participante

ANEXO 7:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana.

Autor: Alejandro F. Miranda Díaz.

Problema	Objetivos	Variables e indicadores			
		Variable: Factores de riesgo psicosocial			
		Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala
<p>PP</p> <p>- ¿Es posible adaptar el Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil, de la ciudad de Lima Metropolitana?.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>- Adaptar el Cuestionario extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Determinar la confiabilidad ítem test del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana.</p> <p>- Determinar la confiabilidad del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores</p>	<p>Según Fernando (2012) los factores de riesgo psicosocial son producto de una mala gestión de la empresa de los factores psicosociales dentro de la estructura organizacional, y que trae consigo consecuencias negativas y nocivas para el trabajador, llegándose a reflejar en temas como estrés, burnout o mobbing.</p>	<p>Es el puntaje obtenido del cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo fuera de trabajo - Relaciones familiares - Comunicación y relaciones interpersonales - Situación económica del grupo familiar - Características de la vivida y su entorno - Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 	<p>Likert</p>

	<p>de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana, a través del método de consistencia interna.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la Validez de contenido del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana. - Determinar la Validez de Constructo del Cuestionario Extralaboral del Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana. - Elaborar los baremos del Cuestionario Extralaboral de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil en la ciudad de Lima Metropolitana. 			<ul style="list-style-type: none"> - Desplazamiento o trabajo – vivienda - trabajo 	
Variables	Instrumentos	Tipo y diseño		Población – muestra	
De estudio:	Cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial	El tipo de estudio a realizar es de corte instrumental de acuerdo con la clasificación propuesta por Montero y León (2002, p 505).		La población está conformada por trabajadores de ambos sexos entre 18 a 45 años de edad de empresas de construcción en Lima metropolitana, según el	

<p>- Factores de Riesgo psicosocial.</p>	<p>extralaboral</p> <p>Autor: Pontificia Universidad Javeriana y Ministerio de la Protección Social (Colombia)</p> <p>La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfas de Cronbach. Los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.88).</p>	<p>Según estos autores las investigaciones de tipo instrumental se encaminan al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo el diseño, la adaptación, como el estudio de propiedades psicométricas.</p> <p>El tipo de diseño de la presente investigación es de tipo no experimental transversal, ya que se busca observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos en un momento determinado y único a fin de determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de Riesgos psicosociales (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>ministerio de trabajo en Lima metropolitana se tiene registro hasta el 2015 de un total de 16,500 trabajadores</p> <p>La muestra está conformada por 250 trabajadores de ambos sexos, entre 18 y 45 años de edad, de la empresa Blue Bird sac. Asimismo, para lograr la determinación del número muestral que se necesita para realizar los análisis correspondientes de ítem y los estudios de validez y confiabilidad en una adaptación, está dada por la multiplicación de los ítems de la prueba por 6 como mínimo, en el caso de tener un amplio número de ítems, de los cuales se podrá escoger al menos la mitad. Es por ello que para la adaptación del cuestionario se consideró 8 veces el número de ítems finales como mínimo para determinar la cantidad de muestra. (Nunnally & Berstein, 1995).</p>
--	--	--	--

Anexo 8: Formatos de criterio de jueces



Lima ,25 de julio del 2016.

Señor:

Psicólogo

Presente:

Reciba mi más caluroso saludo y deseos de éxito en su vida personal, familiar y laboral. Por medio de la presente le solicito tenga a bien aceptar ser juez experto para valorar los reactivos del **Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial**, cuya adaptación vengo realizando y el cual pretendo darle una validez, la cual es una herramienta que evalúa factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en el ámbito laboral, en reconocimiento de su experiencia, conocimiento y excelentes criterios que usted posee sobre el tema.

Para los parámetros de la evaluación de los reactivos adjunto el formato, la definición operacional de la escala del instrumento y la matriz de consistencia de mi investigación, cuyo tema es: **“Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana.”**

Con la seguridad de contar con su valiosísimo apoyo me despido de usted, agradeciéndole y brindándole mi estima personal.

Atentamente

Alejandro Frankling Miranda Díaz.
Bachiller de Psicología de la Universidad
César Vallejo Lima Norte.

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial** que forma parte de la investigación **Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana, 2016.**

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto en el área investigativa de la psicología como sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellido: KATHERINE SONIA CASTAÑEDA RODRIGUEZ
Especialidad : PSICÓLOGA
Área de experiencia profesional: CLÍNICA - EDUCATIVA
Tiempo : 3 AÑOS
Cargo Actual : PSICÓLOGA EDUCATIVA
Institución : UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Lima, 15 de Junio del 2016


Firma del Juez

C.Ps.P.: 27689.....

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial** que forma parte de la investigación **Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana, 2016.**

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto en el área investigativa de la psicología como sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellido: JORGE LUIS GUERRA REYES
Especialidad : PSICÓLOGO
Área de experiencia profesional: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL
Tiempo : 20 AÑOS
Cargo Actual : GERENTE GENERAL
Institución : BLUE BIRD SAC.

Lima, 15 de Junio del 2016


Firma del Juez

C.Ps.P: 10921

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial** que forma parte de la investigación **Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana, 2016.**

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto en el área investigativa de la psicología como sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellido: MARISNELA MENDOZA GONZA
Especialidad : PSICOLOGÍA
Área de experiencia profesional: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
Tiempo : 23 años - UCP BACKUS Y JOHNTON
Cargo Actual : CONSULTOR SENIOR
Institución : UCP BACKUS Y JOHNTON / BWE BIRD

Lima, 15 de Junio del 2016



Firma del Juez

C.Ps.P:.....

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial** que forma parte de la investigación **Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana, 2016.**

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto en el área investigativa de la psicología como sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellido: Karl Marcía Alvaro Saavedra.
Especialidad : Lic. en Psicología - egresada de Terapia Cognitivo Conductual.
Área de experiencia profesional: 4 años - Área clínica y educativa.
Tiempo : 4 años
Cargo Actual : Psicóloga de Niños y Adolescentes.
Institución : INSM - Honorio Delgado e Hideyo Noguchi

Lima, 15 de Junio del 2016



Firma del Juez

C.Ps.P.: 21478



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Fernando Joel Rosario Quíroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología, de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana", del estudiante MIRANDA DÍAZ, Alejandro Frankling, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima 30 de mayo del 2018



Firma
Fernando Joel Rosario Quíroz
DNI: 329900613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Alejandro Franklin Miranda Díaz.....
 identificado con DNI N° 44416645....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "Adaptación de l cuestionario extralehoral de la batería de instrumentos
..para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en un grupo de...
trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana"
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 44416645.....

FECHA: 30 de Marzo..... del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

...Acuña Díaz, Alejandro, Franklin
D.N.I. : 44416645
Domicilio : Jr. Joaquín Encón, Hg. D. 11, Lt. 29
Teléfono : Fijo : 637.5168 Móvil : 932619263
E-mail : Amiranda.87@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Psicología - Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

...Acuña Díaz, Alejandro, Franklin

Título de la tesis:

Adaptación de la tecnología electrónica de la batería de instrumentos para la
evaluación de factores de riesgo psicosocial con guías de observación de construcción
civil de los cuartos de línea Metropolitana

Año de publicación : 2016

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 30/05/18



14
"Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

MIRANDA DÍAZ, Alejandro Frankling

ASESOR:

Mg. ANGELES DONAYRE, Claudett

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicometría

Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

26	1	Entregado a Unviersida...	3 %	>
		Trabajo del estudiante		
	2	Entregado a UNILIBRE	2 %	>
		Trabajo del estudiante		
	3	fr.slideshare.net	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	revistas.javeriana.edu.co	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	docslide.us	1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	repository.ean.edu.co	1 %	>
		Fuente de Internet		
	7	vitela.javerianacali.edu...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	8	issuu.com	1 %	>
		Fuente de Internet		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Humanidades
Escuela Profesional de Psicología

FORMATO DE SOLICITUD

Solicito: Visto Bueno para
la digitalización de tesis

Yo, Alejandro Franklin Miranda Díaz

estudiante de XI ciclo de la Escuela Profesional de Psicología con código de matrícula 600021419 e identificado con D.N.I. 4416145; ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Siendo aprobada mi tesis ya Alejandro Franklin Miranda Díaz, solicito visto bueno para la legitimación de mi tesis.

Por lo antes expuesto, agradeceré coordinar con quien corresponda para que se atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 24 de Agosto del 2018

Anexos:

- A. Celular 932684963
- B. Correo amiranda23@gmail.com
- C. Otros _____




(Firma del solicitante)