



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencia de los Procesos Psicométricos del Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados del Sector Privado del Distrito Veintiséis de Octubre en la Ciudad de Piura: Copsoq istas21 - Versión Media

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Br. Chiroque Clavijo, Alex Omar (ORCID: 0000-0002-9807-0343)

ASESOR:

Dr. Vela Miranda, Oscar Manuel (ORCID: 0000-0001-8093-0117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PIURA - PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

A mi esposa e hija por ser pieza fundamental y fortaleza en mi vida y que durante este largo periodo de tiempo me han brindado todo su amor y paciencia; y en los momentos difíciles ser mi sostén y motivación para poder continuar por el sendero de este logro y no rendirme.

A mis padres por ser incondicionales en todo momento y brindarme todo su apoyo para alcanzar el objetivo que me propuse hace más de cinco años... ser psicólogo.

A mis dos grandes tíos Dina y Alcides por estar presentes siempre anhelando lo mejor para mi vida personal y profesional.

A mis dos ángeles en el cielo, que viven presente en mi mente, mis abuelos, quienes los considero como mis padres: Mi mami Duque y mi papi Chiroque y que dejaron en mi las mejores de las enseñanzas para ser una persona de bien y porque siempre me demostraron todo su amor y cariño en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi padres, esposa, hija y familiares por haber creído en mí en todo momento y siempre acompañarme, superando así las adversidades.

Al mismo tiempo a mis amigos que iniciaron este largo camino junto conmigo, las cuales hemos sido partícipes de muchas dificultades y experiencias en este proceso, logrando así alcanzar la meta propuesta de ser psicólogos.

De igual forma a todos mis profesores por inculcarme sus enseñanzas y sabidurías durante este proceso educativo.

Por ultimo agradecer a todos las personas que conocí durante mi periodo de prácticas pre profesionales quienes me han acompañado y que de alguna manera me han brindado todo su apoyo.

## PÁGINA DEL JURADO

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ALEX OMAR CHIROQUE CLAVIJO cuyo título es: "EVIDENCIA DE LOS PROCESOS PSICOMÉTRICOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE EN LA CIUDAD DE PIURA: COPSOQ ISTAS21 - VERSIÓN MEDIA"

Reunido en fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 - DOCE

PIURA, 20 DE DICIEMBRE DEL 2019



MG. JOSÉ RAMÍREZ ALVA  
PRESIDENTE



MBA. BORIS CÓRDOVA CÁNOVA  
SECRETARIO



DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA  
VOCAL



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

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Alex Omar Chiroque Clavijo con DNI 46945686, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de Humanidades, escuela de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y autentica. Así mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces en tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información portada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, 28 Agosto del 2019



Alex Omar Chiroque Clavijo

D.N.I 46945686



## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
2.2 Variables, operacionalización .....	12
2.3 Población, muestra y muestreo.....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	17
2.5 Procedimiento.....	18
2.6 Método de análisis de datos .....	19
2.7 Aspectos éticos .....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES .....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	39

## RESUMEN

Se analizaron las propiedades psicométricas de cada una de las seis dimensiones del instrumento Copsoq istas 21, versión media en una muestra de 392 empleados del sector privado del distrito Veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura. Se determinó validez parcial de constructo a través del método convergente para cuatro de las seis dimensiones encontrando puntajes que oscilan entre ,336\*\* y ,886\*\* siendo altamente significativo al nivel al nivel 0,00. Así mismo, se desarrolló el análisis factorial confirmatorio demostrando que todos los ítems se asocian con al menos una dimensión, confirmando las seis dimensiones latentes del cuestionario. Es así que se cumplió con los supuestos mínimos para la aplicación de la misma, obteniendo el cálculo de la medida de adecuación muestral de KMO = 728, en conjunto con la prueba de esfericidad de Bartlett ( $\chi^2=29356,2$ ;  $p=,000$ ). Finalmente, se obtuvo la validez parcial de consistencia compuesta por medio del método coeficiente omega de McDonald con puntajes fiables para solo cuatro de las seis dimensiones del modelo (oscilan entre 0,541 y 0,906).

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, validez, dimensiones.

## ABSTRACT

Analyze the psychometric properties of each of the six dimensions of the Copsoq istas 21 instrument, multimedia version in a sample of 392 private sector employees in the Twenty-Sixth October district in the city of Piura. The partial validity of the construct was determined through the convergent method for four of the six dimensions, finding scores ranging from 336 \*\* to 886 \*\*, being highly significant at the level at level 0.00. Likewise, the confirmatory factor analysis was analyzed demonstrating that all the items are associated with at least one dimension, confirming the six latent dimensions of the questionnaire. Thus, the minimum assumptions for the application of the same were met, obtaining the calculation of the sample adequacy measure of KMO = 728, in conjunction with Bartlett's sphericity test ( $\chi^2= 29356.2$ ;  $p =, 000$ ). Finally, the partial consistency of composite consistency was obtained through McDonald's omega coefficient method with reliable scores for only four of the six dimensions of the model (ranging between 0.541 and 0.906).

**Keywords:** Psychosocial risks, validity, dimensions.



## I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años y de manera muy insistente, se habla de diversas condiciones que comienzan en el aspecto laboral, y de manera precisa en los diversos factores psicosociales y ambientales de toda empresa y en las relaciones interpersonales entre colaboradores. Los riesgos psicosociales han aumentado su protagonismo hasta convertirse en la principal fuente de siniestro laboral y ante un incremento de posibilidades de poder causar un perjuicio a los trabajadores en cuanto a su salud de manera social, física y mental y que muchas veces llegan a alterar la salud mental del individuo ya sea con problemas patológicos o psiquiátricos.

Por ello, trabajar es imprescindible para nuestra vida, pues crea un egreso, eleva la autoestima, genera un estatus, mejora sus relaciones sociales y concibe una gran satisfacción. Sin embargo, aunque muchos individuos alcanzan bienestar por su trabajo, a otros en un enemigo latente. Para muchos que trabajan, los indicadores que evidencian este problema son amplios y diversos; pero que prevalece más es en la salud, como también factores psicosociales en el trabajo y la productividad del personal.

Así la NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, 1999), refiere que el estrés (uno de los riesgos más estudiados actualmente) es una dificultad a diario y sobretodo muy costosa para las empresas en la actualidad. Por eso vemos que aproximadamente una tercera parte de colaboradores informan niveles muy altos de estrés, donde encontraremos números elevados en optar por servicios de salud.

Justamente Olpin y Bracken, refieren que en todo el mundo, un 30 y 40% del personal describen su labor como “un estrés excepcional”. Al igual que el 40% de la rotación del personal se debe a causa de esto.

En la India, de manera permanente, cerca de 1 000 000 de trabajadores se enferman por un alto índice de estrés. Y no muy lejos Japón, manifiesta tener una prevalencia de dos veces más a que las mujeres estén expuestas a morir por un alto grado de estrés que por una dolencia cardiovascular. En EE.UU, existe indemnizaciones de dos cifras por año en base a incrementos de reclamos en base al estrés laboral por parte del personal. (Olpin y Bracken, 2014).

En España ya por el año 2015, según una investigación nacional de situaciones laborales. 2015 6ª EWCS - European Working Conditions Survey, el 33% en los empleados tienen que trabajar casi o siempre a gran prontitud y el 35% corresponde a efectuar plazos muy estrictos con la misma frecuencia.

Por lo tanto, la Organización Mundial de la Salud previene por medio de investigaciones los riesgos psicosociales, también normativas, estrategias y diferentes recursos. El compromiso de la OMS en base a la salud laboral lo preside en base al método de gestión global sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017. Este Método detalla las normas que protegen y promueven la salud en el espacio laboral e instituye que “la evaluación y gestión de estos deberían mejorarse, detallando las intervenciones básicas para prevenir y controlar los riesgos psicosociales, biológicos, mecánicos, químicos, en el espacio laboral”.

En el Perú en cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), Raffo, Ráez, y Cachay (2013), mencionan que las legislaciones de Seguridad y Salud en las empresas fomentan una cultura de prevención, sin embargo, los artículos de tales leyes con buenas intenciones privan de procesos y pautas de como poder identificar y evaluar los riesgos psicosociales organizacionales.

Es así que unos 4 000 mil colaboradores peruanos en el 2012 según la encuestadora Regus, el 78% ha experimentado estrés, ya sea por temas relacionados a reuniones, compromisos y sus cargos con relación a su trabajo. (Diario la Gestión, 2014.parr14).

Así el instituto de integración realizó una encuesta a 2 000 mil personas peruanas en diecinueve departamentos, indicando que de diez trabajadores solo seis en su último período de vida laboral se han sentido estresados. Y que las mujeres son más prevalentes a poseer estrés (63%) que los varones (52%). (RPP, 2015, parr.11).

A decir verdad, los números son desalentadores y la poca información que hay actualmente en nuestro país y sobretodo en nuestra ciudad nos demuestra que debemos emplear evaluaciones constantes y crear planes preventivos que se ejecuten en todo nuestro territorio, y esta escasez es porque carecemos de un registro oficial ya que no hay un organismo que centralice estos datos .

Por ello la importancia de instrumentos de evaluación que midan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral ya que nos darán un enfoque más preciso. Así, encontramos muchos entre ellos la metodología WONT / Cuestionario RED, de la Universidad Jaume I de Castellon, directamente del equipo Wont (Work and Organizacional network), (Salanova, Llorens, Cifre y Martinez, 2006). Asimismo, encontramos el Constructo multidimensional -DECORE, ejecutado en la universidad Complutense de Madrid (Luceño, 2005). Y también la batería MC Mutua – UB avanzado por Guardia, Però y Barrios (2008) a mediante la asistencia entre la universidad de Barcelona y MC Mutualel por Pérez y Gallego (2006). Sin embargo, existe un instrumento que por su uso internacional, lo hace un método más buscado porque se destaca por comparar las diversas dimensiones psicosociales entre las distintas unidades de analisis, hablamos del COPSOQ, que es un método que evalúa y previene riesgos psicosociales y que fue creado en Dinamarca. Siendo desarrollado por un equipo de investigadores del Centro Nacional de Investigación para el Ambiente laboral en el año 2000.

El COPSOQ (es parte el COPSOQ - Istars21 y PSQ CAT21- COPSOQ) es de uso internacional, por el cual lo coloca como una de las herramientas más manejadas en evaluación de riesgos y como también de investigación. Adecuado a más de 25 idiomas, y registrado en numerosas revistas científicas como Medline (PubMed). Además es referente en documentos de organismos internacionales como la OMS, siendo modelo para la SST (Seguridad y salud en el Trabajo) y el instituto de trabajo, salud y organizaciones, y empleado en investigaciones como el de la Sociedad Europea para mejorar la calidad de Vida y el Trabajo.

Por eso es importante una valoración de aquellos riesgos que se puedan dar en el ámbito laboral, y de esta manera obtener datos relevantes que nos precisen que espacios de la organización deben tomar medidas anticipadas correspondientes; por lo que será importante realizar un proceso de validez y confiabilidad de este instrumento que se adapte a una problemática peruana y específicamente en la población piurana por las razones ya expuestas.

Bajo los argumentos antes mencionados nace la necesidad de realizar un estudio según lo deseado a cumplir de acuerdo a los objetivos de investigación y bajo los lineamientos y condiciones predisuestas.

Así en el ámbito internacional, Cerda y Porras (2015). Hizo la revisión de las propiedades psicométricas de la escala de evaluación de riesgos psicosociales SUCESO/ISTAS 21 en una muestra de 1184 trabajadores en el contexto Chileno, obteniendo un análisis factorial confirmatorio con cinco dimensiones, empleando también medidas de bondad de ajuste del modelo como RMR, GFI, AGFI, NFI y PGFI. Además empleo para la obtención de fiabilidad el coeficiente omega, como también un análisis de validez convergente y discriminante del cuestionario. Así este estudio concluyo que el cuestionario no cuenta con los parámetros de confiabilidad y validez necesarios para su aplicación, así se aplique la estrategia de reducción de dimensiones ya que no sería conveniente.

Años más tarde, Pujol-Cols y Arraigada (2017). Realizó un estudio de las “Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales Copsoq-istas 21 y aplicación en docentes universitarios Argentinos”. Su objetivo se basó primero en evidencias psicométricas del del copsoq – Ista 21 (1.5 – versión corta) y segundo, la prevalencia de 6 factores de riesgo psicosocial, en una muestra de 175 docentes universitarios argentinos. Los resultados revelan que el instrumento observa una confiabilidad aceptable, con excepción de la sub-escala de doble presencia. Si bien las averiguaciones proponen un soporte a un modelo compuesto por seis factores latentes, la obtención de resultados poco gustosos en las pruebas de validez convergente y discriminante apunta la necesidad de redefinir el instrumento con el intención de optimizar su validez de constructo. Finalmente, las observaciones practicadas revelan una prevalencia superior de doble presencia, exigencias psicológicas y poca estimación en los docentes participantes.

Luego en el ámbito nacional, Pando, Varillas, Aranda y Elizalde (2016). Hizo el análisis factorial exploratorio del cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. Su objetivo es certificar una herramienta de evaluación de factores psicosociales para su aplicación en trabajadores en Perú. La población se estableció con 542 sujetos (de Lima, Arequipa y Trujillo) que trabajan en la construcción, industria textil, servicios de educación, de salud, minería, pesca y agroindustria, entre otros. El análisis estadístico se basó en el valor del coeficiente alfa de Cronbach, porcentaje de varianza explicado y los valores rigen de cada ítem de la escala. Se obtuvo que el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach del cuestionario en general fue de 0,9, lo que indica una fiabilidad excelente y por encima de

los resultados de otras escalas similares. De manera individual la mayoría de los 7 factores del cuestionario obtuvieron valores satisfactorios; los que presentaron alfa de Cronbach por debajo de 0,7 fueron ‘Carga de trabajo’  $\alpha = ,5$ , que calificaría como ‘Inadecuada’ y ‘Contenido y características de la tarea’ con  $\alpha = ,6$ , calificando como ‘Adecuada pero con déficits’. Sus conclusiones arrojan que es posible utilizar este cuestionario para evaluar factores psicosociales en el ámbito laboral con fines de evaluación e investigación en las empresas en el Perú.

Así dos años después, Portocarrero (2018). Al analizar las propiedades psicométricas de cada una de las seis dimensiones del instrumento copsoq II - istas 21 en una muestra de 540 trabajadores docentes y administrativos pertenecientes a una institución educativa de idiomas en la ciudad de Lima - Perú, evidencio un ajuste factorial para cada una de las dimensiones: Compensaciones (CFI =.982, RMSEA = .073), Control Sobre el Trabajo (CFI = .973, RMSEA = .065), Capital Social (CFI = .996, RMSEA = .076), Conflicto Trabajo - Familia (CFI = .985, RMSEA =.143), Apoyo Social y Liderazgo (CFI = .992, RMSEA = .039) y Exigencias Psicológicas (CFI = .934, RMSEA = .069). Así encontró también evidencia de confiabilidad compuesta, pero para las puntuaciones directas no se pudo concluir la confiabilidad para las seis grandes dimensiones del modelo. Posteriormente, se hallaron evidencias parciales de validez interna convergente y discriminante en las sub – dimensiones del modelo.

Ahora, según Gil–Monte (2009) señala que los riesgos psicosociales son producto de múltiples aspectos y situaciones y como también de la distribución del trabajo. Cuando estas se ocasionan producen un acaecimiento en la salud de los trabajadores, repercutiendo así en aspectos psicológicos y fisiológicos. Además de la salud, también afecta el desempeño en el trabajo.

Así también se define como “las situaciones laborales procedentes de la organización del trabajo, basado en evidencia científica que demuestra que perjudica la salud de los colaboradores, ya que afecta los conjuntos de actos y funciones de la mente (psique) y siendo el origen social”. (Moncada, et all, 2014).

Es por eso que los riesgos son situaciones que regularmente atentan contra la salud y de manera muy significativa en cada trabajador, aunque en cada uno de los efectos son diferenciales o puedan ser así. Por lo tanto estos hechos o condiciones se plantean como

riesgos psicosociales en el trabajo teniendo la posibilidad de deteriorar no solo la salud física y social sino también la mente de cada trabajador (comité mixto OIT-OMS, 1984).

Por otro lado, se define estos factores de riesgo psicosocial como las “interacciones dentro del trabajo, el medio ambiente, el contenido laboral y condiciones de la empresa” y que también las necesidades del trabajador, su cultura, sus capacidades y su entorno íntimo fuera del trabajo, pueden influenciar en su salud, como también el rendimiento e inclusive en su bienestar. (OIT, 1986.p.3)

Además, el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 1997) alude que estos factores de riesgo están verdaderamente conexas con las diversas situaciones ambientales (elementos químicos, biológicos y físicos), la distribución, las operaciones, estrategias laborales, como también los lazos entre los trabajadores, el contenido del trabajo y con la realización de las labores que pueden afligir, y en buena cuenta “son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”

A todo esto el estrés es indiscutiblemente el principal riesgo y el más general entre todos puesto que procede como una contestación frecuente de un factor psicosocial. Es más, la Comisión Europea lo precisa como “la respuesta emocional, cognitiva, fisiológica de comportamientos a diversos aspectos nocivos del trabajo. Siendo también momentos caracterizados por niveles altos de respuesta, excitación y de frecuentes sensaciones de no saber afrontar” (Comisión Europea, 1997).

Además los aportes de Seyle y Canon divulgados hace más de 80 años, se han conocido muchos modelos que expliquen la relación que se genera entre el estrés, factores psicosociales y la salud. Entre los más conocidos son Demanda – Control – Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones; como también los aportes del Modelo Sociotécnico y el Modelo Vitamínico. Estas nociones son diferentes pero con ideas próximas y complementarias, que nos permitirán reconocer aquellas características que podemos encontrar en una empresa y como esta afecta la salud. Por ende a todo esto se entiende como la Teoría general de estrés. Entre sus principales características encontramos:

- Es la exigencia psicológica laboral en sus numerosas pendientes como la cuantitativa, cognitiva, de ímpetu y emocional.
- Son problemas ocasionados en el apuro de organizar tiempos y tareas laborales, sociales y familiares.
- El manejo y el control sobre el trabajo, en las definiciones situadas por Karasek o, en general, las opciones que la responsabilidad en lo laboral brinda para que sea eficaz, con sentido y favorezca a mejorar las habilidades.
- Soporte social (de todos los colaboradores y de los dirigentes), la disposición de un buen líder y otras características de las relaciones que involucra el trabajo entre las mismas personas. (roles, previsibilidad...)
- La compensación que genera el trabajo.
- La incertidumbre de continuar en el trabajo y las condiciones de estas mismas.

Es así que entre las características de los riesgos psicosociales encontramos que perjudican directamente las bases principales del colaborador. Siendo estos riesgos psicosociales aquellos aspectos básicos y complementarios de sus particularidades de la persona que labora, de su dignidad, de su bienestar propio, de su derecho a ser libre y también a una salud efectiva. Puesto que el acoso laboral o sexual o cualquier tipo de violencia son perjuicios al bienestar físico, como también a la intimidad. Cabe mencionar que estos elementos son propios derechos fundamentales de los colaboradores. (Moncada et al).

Precisamente, estos riesgos perturban la salud de los trabajadores a través de respuestas que genera el estrés (Levy, 1981). Por eso decimos que estas respuestas son medidas por mecanismos como la percepción y de contexto, es decir aquellos factores de estrés son moduladores de estas consecuencias en el personal. Mientras tanto aquellos factores que también se les denomina estrés, encontraremos mediadores parciales y de mediano plazo.

Además estos riesgos son medidos por la intensidad en causar perjuicios a la salud, tanto física y mental, pero principalmente hay notables daños en la salud mental de cada trabajador. Afecta así de manera significativa y engloba métodos de acomodación en la persona y en mejorar su persistencia y equilibrio mental. Hay datos que arrojan que tanto la depresión y la ansiedad y cualquier indicador que afecte la salud, están incorporados a la sustentación de un riesgo psicosocial (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial - González, 2000).

No obstante, el cuestionario copsoq istas 21 en la investigación peruana evidencia pocas investigaciones publicadas de su validez, confiabilidad a trabajadores peruanos. Es por ello que se ha tomado la versión validada en España (Moncada et al.) para así contar con un instrumento de evaluación eficaz.

Este instrumento cuenta con seis grandes dimensiones que facilitan el análisis del constructo de riesgo psicosocial compuestas por sub dimensiones las cuales describiremos en adelante. La primera dimensión es la exigencia psicológica del trabajo (E.P.T), referido a una doble perspectiva como la cuantitativa y el modo tarea. En cuanto al primero se refiere a la cantidad de responsabilidad en proporción al período aprovechable de tiempo para poder realizarlo. En cuanto a tarea, estas exigencias son diferentes ante la situación de que si se labora con y para personas o tal vez no. Este grupo la conforma la exigencia psicológica cuantitativa que proceden de la cantidad de responsabilidades laborales. Estas son elevadas cuando hay un mayor compromiso del que se está permitido hacer. Así la cantidad y distribución se relaciona con el ritmo y tiempo. También encontramos el ritmo de trabajo compuesta por la intensidad en lo laboral, relacionado con el tiempo y cantidad. Del mismo modo encontramos la exigencia de esconder emociones que es el requerimiento para conservar un aspecto neutral muy aparte de la conducta de los consumidores o beneficiarios, principalmente en los lugares de labor cuyas faenas céntricas son brindar servicios de atención a las personas (salubridad, educación, apoyo social ...). Y también la relación con jefes y colaboradores de su misma empresa o terceras personas ajenas a la organización. Por último la exigencia psicológica emocional es aquella exigencia donde no involucra estar en una situación emocional que procede de las relaciones interpersonales que involucra el trabajo, esencialmente en diversas situaciones ocupacionales donde se brindan servicios a usuarios y por la misma se intenta incitar cambios en ellas. Por



ejemplo: que continúen un tratamiento médico y que puedan soportar la transferencia de emociones y sentimientos ante estos eventos.

La segunda gran dimensión es conflicto trabajo – familia (C.T.F), que consigna la obligación que acarrea el trabajo y el doméstico-familiar que puede llegar a quebrantar negativamente al bienestar y la salud. Esto hace crecer las demandas y el total de horas laborales (una doble manifestación o doble carga de trabajo) y el querer organizar ambos lados puede crear un problema de horarios, dado que estas dualidades constituyen el mismo contexto social. Es así que nace la doble presencia que es la exigencia combinada, presente, en el aspecto laboral y del entorno doméstico-familiar, ocurriendo cuando hay una mayor exigencia laboral que interfiere con la familiar.

Una tercera dimensión es la de control sobre el trabajo (C.S.T), que de acuerdo a Karasek, esto implica dos espacios: la Influencia o autonomía y las medios de desarrollo de habilidades. Entre una mayor exigencia de control en lo laboral establece una base imparcial para la labor activa y la enseñanza, siendo de igual forma el sentido laboral. Así encontramos en este gran grupo a la influencia; relacionado con la intervención que cada colaborador tiene a su disposición, principalmente en su responsabilidad diaria, así mismo, con aquellos procesos realizados por parte de la alta gerencia y si o no son interactivos y que las mismas aprueban o restringen su autonomía. Otro, son la posibilidades de desarrollo que comprende el grado de complejidad y aquellas variedades en las responsabilidades, siendo generalizado e iterativo, el modelo de la exhibición dañina. Y finalmente, el sentido del trabajo relacionado al contenido que comprende la faena, con lo destacado de las ocupaciones laborales propias y el tributo al beneficio o prestación final.

Una cuarta dimensión se describe como Apoyo social (A.S) y calidad de liderazgo (C.L), donde constituye la parte fundamental de las relaciones entre pares y superiores, tanto así que aquel sentimiento de grupo simboliza la parte emocional. Y en cuanto a la presencia de categorías, jefes y compañeros de trabajo, agrega más elementos de dificultad a estas relaciones. A este gran grupo encontramos el apoyo social de los compañeros referente al apoyo necesario, y cuando se necesita, por parte de los demás integrantes de la organización. De igual forma encontramos el apoyo social de superiores referente al apoyo incondicional que deben brindarle los entes superiores para que realicen un buen trabajo, así como la calidad de liderazgo referente al gestionar del equipo humano que cumplen los mandos inmediatos. De la misma manera el sentimiento de grupo definido como la forma

de poder identificarse con el resto de los integrantes en el lugar donde se trabaja día a día y la previsibilidad que es poder contar con aquella información apropiada, suficiente para efectuar de manera correcta el trabajo adaptándose ante cualquier modificación. Por ultimo encontramos también la claridad de rol definida como la disposición del saber de aquellas actividades a desarrollar, metas y medios a manejar y el conflicto de rol definida como aquellas exigencias contrarias que ocurren en lo laboral y todas aquellas de carácter profesional o ético.

Una quinta dimensión son las compensaciones del trabajo (C.T), donde la correlación que genera aquel desvelo eminente y un menor rango de prestaciones en un prolongado plazo simboliza un peligro para la salud. Así, en este gran grupo la conforman el reconocimiento que hace ímpetu al valor, rendimiento y el manejo adecuado brindado por los jefes en la organización como también la inseguridad sobre el empleo, que resalta aquella intranquilidad hacia un futuro en concordancia a una estabilidad laboral. y también la inseguridad sobre las condiciones de trabajo que resalta la duda o incertidumbre a cambios inesperados que exige el trabajo

Finalmente, una sexta dimensión como capital Social, definida por los aportes preliminares de Bourdieu, y generalizado en empresas, siendo los recursos colectivos que faciliten a sus miembros a través de la confianza que se forma a través de la justicia organizativa. Así, en este grupo encontramos también a la vertiente justicia que hace mención a que los colaboradores son tratados con equidad en el trabajo, razonabilidad y ética y también la confianza vertical definida como la relación providencial que debe tener los colaboradores y la dirección actúen de manera competente y correcta.

Es así que nos formulamos ¿Cuáles son las evidencias de los procesos psicométricos del cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en empleados del sector privado del distrito Veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura: Copsoq istas21 – Versión media?.

Para justificar la presente investigación se ha considerado los factores de riesgo psicosocial que hace mención a tales situaciones que son recurrentes en un contexto profesional y estas mismas están vinculadas con la distribución, el contenido de trabajo y la elaboración de tareas, las mismas que perjudican el confort del colaborador (mental, social y física), como también al progreso de la tarea. Por ese motivo este estudio procura

constituir tales factores de riesgo psicosocial recurrentes en actividades laborales en los colaboradores del sector privado ya que esto ayudará a las empresas a tomar decisiones para la mejora del trabajador y la organización. Así, poder disminuir la prevalencia de estas patologías y la disminución de enfermedades laborales para el bien de la institución y reconocer la importancia de la identificación de factores de riesgo en el área ocupacional. De igual manera a un nivel práctico, permitirá contribuir con información renovada que encontraremos en base a los resultados a través de la aplicación del cuestionario además de poder adaptarlo a nuestra población y que servirá de ayuda para futuros investigadores. Además, a un nivel teórico, los resultados hallados nos permitirán interpretar y analizar las variables en estudio y presentar la discusión para luego compararlos con estudios similares. Del mismo modo a nivel social, tendrá un impacto trascendental ya que a través de las evaluaciones realizadas a los trabajadores, estas mismas tomarán medidas preventivas para brindar mejores condiciones laborales a sus colaboradores. Y por último a nivel metodológico, se centrará en los métodos, técnicas, procedimientos y recolección de datos para la elaboración de la investigación, así mismo se planteará las soluciones adecuadas para que las empresas enfatizen en la importancia de poder detectar y prevenir los riesgos laborales.

Finalmente, el presente estudio pretende determinar los procesos psicométricos del cuestionario copsoq istas 21 evidenciando validez de constructo mediante validez convergente o dominio total, como también análisis factorial confirmatorio. Además brindar evidencia de validez de consistencia compuesta a través del método omega y por último elaboración de baremos – percentiles de las seis dimensiones compuestas por el cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en trabajadores del sector privado del distrito Veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo

Este estudio es transversal no experimental, tecnológico porque describe las variables sin manipular porque se determinará las particularidades psicométricas de una herramienta. (Sánchez y Reyes 2003).

#### Diseño

Por su constitución, intención y el análisis de cómo se realizará se utilizará el diseño instrumental. (Hernández, Fernández y Baptista 2014). Ya que se seguirán una serie de procedimientos y técnicas para almacenar, certificar y estudiar toda información relevante, permitiendo alcanzar los propósitos de la exploración.

### 2.2 Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Escala
Riesgos psicosociales	Son situaciones laborales procedentes de la organización del trabajo, basado en evidencia científica que demuestra que perjudica la salud de los colaboradores, ya que afecta los conjuntos de actos y funciones de la mente (psique) y siendo el origen social". (Moncada, et al, 2014)	Estos riesgos psicosociales serán medidos mediante la evaluación a través de un cuestionario que consta de 6 dimensiones y subdimensiones con un total	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	Falta de personal. La incorrecta medición de los tiempos. Mala planificación Alargamiento de la jornada laboral.	Por intervalos
				Ritmo de trabajo	Cantidad de trabajo. Tiempo de trabajo	
				Exigencias	Relaciones	

		de 69 ítems.		emocionales	interpersonales Comportar la transferencias de sentimientos.
				Exigencia de esconder emociones	Apariencia neutral ante comportamientos de clientes. Relación con superiores Relación con personas ajenas a la empresa.
			Conflicto trabajo – familia	Doble presencia	Exigencias sincrónicas, simultaneas. Domestico – familiar
			Control sobre el trabajo	Influencia	Margen de autonomía en relación a las tareas a realizar y en la forma de desarrollarla.
				Posibilidades de desarrollo	Procesos en la labor y elaboración. Esquema que contiene el trabajo.
					Sentido del trabajo

					al producto o servicio final.	
			Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Apoyo social de los compañeros	Cooperación. Formando auténticos equipos de trabajo.	
				Apoyo social de los superiores	Gestión del personal. Unidades en apoyo al trabajo en equipo.	
				Calidad de liderazgo	Planificación de trabajo. Capacitación de los mandos.	
				Sentimiento de grupo	Apoyo social. Calidad de las relaciones de trabajo.	
				Previsibilidad	Ausencia de información. seguimiento y soporte ante los cambios.	
				Claridad de rol	Comprensión de los quehaceres. Objetivos y recursos a emplear. Margen de autonomía.	

				Conflicto de rol	Exigencias contradictorias en el trabajo. Conflicto de carácter profesional o ético.
			Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	Valoración Respeto Trato justo
				Inseguridad sobre el empleo	Estabilidad del empleo. Posibilidades de empleabilidad
				Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Preocupación por el futuro. Cambios no deseados.
			Capital Social	Justicia	Toma de decisiones. Razonabilidad Ética
				Confianza vertical	Dirección y trabajadores actúan adecuada y competentemente Trato equitativo y transparencia

### 2.3 Población, muestra y muestreo

➤ **POBLACIÓN:**

La población estuvo compuesta por 1411 empleados del sector privado del distrito veintiséis de octubre de la ciudad de Piura. (Fuente: MTPE: Ministerio de trabajo y promoción del empleo / Ogetic / oficina de estadística. Dic, 2017)

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (1991) refiere que toda población es el total de una determinada investigación, donde se agrega el total de elementos de estudio que constituyen mencionado fenómeno, los cuales deben contabilizarse para una determinada investigación.

➤ **MUESTRA:**

Para Castro (2003), lo define como un subconjunto característico y finito que se sustrae de una población posible, es decir un pedazo de la población de la finalidad del estudio.

De esta población, se tomará una muestra de 392 colaboradores. Que se conseguirá a través de la fórmula de tamaño de muestra que se presenta a continuación.

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2 (N-1) + z^2 p q}$$

Donde:

Tamaño de la muestra : 1411 (\*)

Nivel de confianza : Z (1.96)

Proporción de : p (50%)



Proporción de : q (50%)

Tamaño poblacional : N (\*)

Error de muestreo : e (5%)

➤ **Muestreo:**

En este trabajo se efectuó un muestreo no probabilístico por conveniencia que estuvo integrada por empleados del sector privado del distrito veintiséis de octubre de la ciudad de Piura.

Para Creswell (2008) el muestreo por conveniencia lo define como un táctica cuantitativa en donde el investigador escoge a los partícipes, ya que están disponibles y dispuestas para ser estudiadas.

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

### **2.4.1 Técnica Psicométrica**

Hace mención general a los test, recurriendo a técnicas estadísticas y con distintos materiales duramente normatizados y caracterizados.

Así estos test son metodologías de carácter social que se basan en constructos teóricos conceptualizados operativamente a través de diversos ítems que lo comprenden, así también permitirá una representación cuantitativa y contundente de la conducta de un individuo ante un contexto específico cogiendo como referente la actitud de un grupo de personas (Cardona, Chiner y Lattur, 2006)

### **2.4.2 Instrumento**

El instrumento Copsoq istas 21 consta de 69 preguntas las cuales tienen cinco opciones de respuesta de frecuencia (Siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca ) y de intensidad (en gran medida, en buena medida, en cierta medida, en alguna medida y en ninguna medida) para la exposición a los seis factores psicosociales

CoPsoQ-istas21 ha sido elaborado para ser adaptable al contexto de las organizaciones y de la prevención de riesgos laborales. Está diseñado para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica. Así poder ser utilizado para medir todos los puestos de trabajo de una misma empresa, ya sea privada o de administración pública. Fundamentada en teoría probada y diálogo social, requiere su adaptación a la organización.

Asimismo es un método de uso público y gratuito, producto de la exploración y colaboración internacional, actualizado regularmente, y que cuenta con instrucciones de uso normativo. Además identifica y evalúa factores de riesgo, es decir, aquellas particularidades de la empresa de trabajo para las que hay evidencia científica con una base conceptual clara y explícita; siendo así esta versión española fiable y válida, ya que los índices de Kappa (0,69 a 0,77) y el alfa de Cronbach (0,66 a 0,92) son altos.

Lo más importante utiliza la técnica del cuestionario individual. Siendo anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria. Permitiendo así la adaptación del cuestionario a la realidad de la unidad objeto de evaluación.

#### **2.4.3 Validez**

Es el valor en que una herramienta evalúa lo que verdaderamente intenta evaluar, en pocas palabras una medición de constructo concreto. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

#### **2.4.4 Confiabilidad**

Es el valor en que una herramienta en su esmero repetido origina efectos similares o semejantes, es decir es sólido con sus valoraciones y siendo consistente en el tiempo. (Mousalli-Kayat 2017).

### **2.5 Procedimiento**

Para lograr obtener evidencia del cuestionario copsoq istas 21, se manipularon aquellos datos provenientes de la evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del sector privado, las mismas que respondieron con el permiso de sus superiores y durante su horario laboral. Cabe mencionar que se les señaló que la evaluación era anónima brindándoles después el consentimiento informado.

Luego de la recolección, codificación y revisión de los datos, se inició con el baseado de datos al programa informático microsoft excel y cuando ha sido necesario exportado al programa spss para así analizar las seis dimensiones a través de las técnicas necesarias como validez de constructo a través del método convergente y el análisis factorial, empleando después la validez compuesta mediante el coeficiente omega y por último la baremación correspondiente.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Para este estudio se ejecutó la validez de constructo empleando la validez convergente por el método Pearson y el análisis factorial confirmatorio con los estadísticos Káiser-Meyer-Olkin y Bartlett.

En cuanto al análisis de consistencia compuesta se trabajó con el coeficiente omega de Mcdonald. Así, para instituir baremos se afanará de acuerdo a los percentiles. Asimismo se empleará el uso del SPSS, versión 22.

## **2.7 Aspectos éticos**

En la obtención de datos se mencionará a los elementos (colaboradores) que el ensayo es de carácter confidencial, es decir, hace referencia a que la identidad de la persona será protegida, siendo discreto y la reserva de los datos recibidos, la misma que solo será utilizada para la investigación. Así mismo se les explico acerca de los objetivos de la investigación y se les entregó el consentimiento informado a cada participante, quienes brindaron su aceptación por escrito y por consiguiente se les brindo el cuestionario copsoq istas 21.(ver anexo 02)

### III. RESULTADOS

**Tabla 01:** Validez de constructo a través del método convergente para las seis dimensiones.

<i>N° del factor</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>
01	<i>Exigencias psicológicas en el trabajo. (EPT)</i>	,396***	,000
02	<i>Conflicto trabajo – familia(CTF)</i>	,336**	,000
03	<i>Control sobre el trabajo(CST)</i>	,547**	,000
04	<i>Apoyo social y calidad de liderazgo(ASCL)</i>	,886**	,000
05	<i>Compensaciones en el trabajo(CT)</i>	,680**	,000
06	<i>Capital social(CS)</i>	,705**	,000

*Nota: aplicado a 392 sujetos.*

En la tabla 01 tenemos los datos de la validez de constructo por el método convergente, utilizando la correlación Pearson obteniendo puntajes que oscilan ,336\*\* y ,886\*\* para las seis dimensiones del copsoq istas 21. Además, se observa valores bajos para las dimensiones EPT y CTF.

**Tabla 02:** Prueba de KMO y Bartlett a través del análisis factorial confirmatoria.

<b>KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,728
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	29356,206
	G1	2346
	Sig.	,000

*Nota: Aplicado a trabajadores del sector privado.*

En la tabla 02, tenemos los datos obtenidos por los estadísticos KMO es de 0,728, con la esfericidad de Bartlett -  $\chi^2= 29356,2$  con una significancia de ,000.

**Tabla 03:** Varianza total explicada a través del método de análisis factorial confirmatorio de las seis dimensiones del copsoq istas 21.

Factor	Auto-valores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	16,197	23,474	23,474
2	6,533	9,468	32,942
3	4,174	6,049	38,991
4	3,849	5,579	44,570
5	3,258	4,722	49,291
6	3,125	4,529	53,821

Nota: Aplicado a trabajadores del sector privado

En la tabla 03, se determinó con rigor la presencia de 6 factores latentes que conforman el modelo, obteniendo un 53,821% de la varianza total explicada. Estos factores alcanzan auto valores entre 3,125 y 16,197%

**Tabla 04:** Validez de constructo a través del método análisis factorial confirmatorio de las seis dimensiones del cuestionario copsoq istas 21

Ítems	Componente					
	1	2	3	4	5	6
P26G	,779					
P29E	,701					
P25C	,676					
P29F	,645					
P29C	,635					
P29M	,611					
P25B	,592					-,425
P26D	,591					
P29D	,573					
P26A	,566					
P29N	,552		-,417	,449		
P25L	,540					
P27B	,531					
P29i	,521	,519				
P26H	,519					

---

P29G	,497	,420		
P26B	,492		,485	
P25H	,492			
P24G	,484			
P25G				
P27E				
P26E				
P29B	,465	,690		
P27A		,670		
P27H		,610	,559	
P27G		,592		
P29A		,590		
P24K		,563		
P27C		,550		
P29H		,537		,415
P27F	,423	,504		
P29J		,443	,437	
P24J		,423		
P24H		,405		
P25A				
P25i			,738	
P24D			,661	
P25D			,660	
P26C			,647	
P24N			,633	
P24M			,614	
P24P			,539	
P25J			,536	
P24B			,490	
P24L			,478	
P24O			,468	,425
P25E				
P24C				
P26J				
P28D			,859	
P28E			,783	
P28B			,660	
P28C			,595	
P28F			,582	
P27D	,405		,424	
P27i			,420	
P28A				

---

P25K			,587	
P24E		,414	-,477	
P25M			,449	
P24F			,411	
P24i				
P24A				
P29K	,568			,600
P29L	,422			,526
P25F			,459	-,503
P26i				-,477
P24Q		,431		,464
P26F				

Nota: aplicada a 392 sujetos.

En la tabla 04, se evidencia la validez de constructo mediante la técnica análisis factorial confirmatoria, alcanzando resultados de correlación entre las variables y los componentes obteniendo así datos positivos, mayores a ,30 colocándose los ítems en al menos uno de los seis factores establecidos.

**Tabla 05:** Validez de consistencia compuesta coeficiente Omega del 1er factor.

<b>1ER FACTOR - OMEGA</b>			
	CARGA	(CF)2	VAR.
	FX		ERROR
P26G	0.779	0.607	0.393
P29E	0.701	0.491	0.509
P25C	0.676	0.457	0.543
P29F	0.645	0.416	0.584
P29C	0.635	0.403	0.597
P29M	0.611	0.373	0.627
P25B	0.592	0.350	0.650
P26D	0.591	0.349	0.651
P29D	0.573	0.328	0.672
P26A	0.566	0.320	0.680
P29N	0.552	0.305	0.695
P25L	0.540	0.292	0.708
P27B	0.531	0.282	0.718
P29i	0.521	0.271	0.729
P26H	0.519	0.269	0.731
P29G	0.497	0.247	0.753
P26B	0.492	0.242	0.758
P25H	0.492	0.242	0.758
P24G	0.484	0.234	0.766
	10.997		12.5193
Cuadrado de la suma de las cargas	120.9340		numerador

el denominador	133.4533
----------------	----------

**FIABILIDAD COMPUESTA 0.906**

Nota: aplicado a 392 sujetos.

En la tabla 05, se observa los datos del coeficiente omega del primer factor con sus cargas factoriales por ítems, con una fiabilidad compuesta de 0,906 siendo aceptable.

**Tabla 06:** Validez de consistencia compuesta coeficiente Omega del 2do factor

<b>2DO FACTOR - OMEGA</b>			
	CARGA	(CF)2	VAR.
	FX		ERROR
P29B	0.69	0.476	0.524
P27A	0.67	0.449	0.551
P27H	0.61	0.372	0.628
P27G	0.592	0.350	0.650
P29A	0.59	0.348	0.652
P24K	0.563	0.317	0.683
P27C	0.55	0.303	0.698
P29H	0.537	0.288	0.712
P27F	0.504	0.254	0.746
P29J	0.443	0.196	0.804
P24J	0.423	0.179	0.821
P24H	0.405	0.164	0.836
	6.577		8.3033
Cuadrado de la suma de las cargas	43.2569		numerador
el denominador	51.5602		

**FIABILIDAD COMPUESTAS 0.839**

Nota: aplicado a 392 sujetos.

En la tabla 06, se observa los datos del coeficiente omega del segundo factor con sus cargas factoriales por ítems, con una fiabilidad compuesta de 0,839 siendo aceptable.

**Tabla 07:** Validez de consistencia compuesta coeficiente Omega del tercer factor

<b>3ER FACTOR - OMEGA</b>			
	CARGA	(CF)2	VAR.
	FX		ERROR
P25i	0.738	0.545	0.455
P24D	0.661	0.437	0.563
P25D	0.66	0.436	0.564
P26C	0.647	0.419	0.581
P24N	0.633	0.401	0.599
P24M	0.614	0.377	0.623
P24P	0.539	0.291	0.709



P25J	0.536	0.287	0.713
P24B	0.49	0.240	0.760
P24L	0.478	0.228	0.772
P24O	0.468	0.219	0.781
P24E	0.414	0.171	0.829
	6.878		7.9497
Cuadrado de la suma de las cargas el denominador	47.3069		numerador
	55.2566		
<b>FIABILIDAD COMPUESTAS</b>	<b>0.856</b>		

Nota: aplicado a 392 sujetos.

En la tabla 07, se observa los datos del coeficiente omega del tercer factor con sus cargas factoriales por ítems, con una fiabilidad compuesta de 0,856 siendo aceptable.

**Tabla 08:** Validez de consistencia compuesta coeficiente Omega del cuarto factor

<b>4TO FACTOR - OMEGA</b>			
	CARGA	(CF)2	VAR.
	FX		ERROR
P28D	0.859	0.738	0.262
P28E	0.783	0.613	0.387
P28B	0.66	0.436	0.564
P28C	0.595	0.354	0.646
P28F	0.582	0.339	0.661
P27D	0.424	0.180	0.820
P27i	0.420	0.176	0.824
<b>SUMA</b>	4.323		4.1645
Cuadrado de la suma de las cargas el denominador	18.6883		numerador
	22.8528		
<b>FIABILIDAD COMPUESTAS</b>	<b>0.817</b>		

Nota: aplicado a 392 sujetos.

En la tabla 08, se observa los datos del coeficiente omega del cuarto factor con sus cargas factoriales por ítems, con una fiabilidad compuesta de 0,817 siendo aceptable.

**Tabla 09:** Validez de consistencia compuesta coeficiente Omega del quinto factor.

<b>5TO FACTOR – OMEGA</b>			
	CARGA	(CF)2	VAR.
	FX		ERROR
P25K	0.587	0.345	0.655
P25M	0.449	0.202	0.798
P24F	0.411	0.169	0.831

P25F	0.459	0.211	0.789
<b>SUMA</b>	1.906		3.0742
Cuadrado de la suma de las cargas el denominador	3.6328		numerador 6.7071
<b>FIABILIDAD COMPUESTAS</b>	<b>0.541</b>		

Nota: aplicado a 392 sujetos.

En la tabla 09, se observa los datos del coeficiente omega del quinto factor con sus cargas factoriales por ítems, con una fiabilidad compuesta de 0,541 siendo no aceptable.

**Tabla 10:** Validez de consistencia compuesta coeficiente Omega del sexto factor

<b>6TO FACTOR - OMEGA</b>			
	CARGA	(CF)2	VAR.
	FX		ERROR
P29K	0.600	0.360	0.640
P29L	0.526	0.277	0.723
P24Q	0.464	0.215	0.785
<b>SUMA</b>	1.59		2.1480
Cuadrado de la suma de las cargas el denominador	2.5281		numerador 4.6761
<b>FIABILIDAD COMPUESTAS</b>	<b>0.541</b>		

Nota: aplicado a 392 sujetos.

En la tabla 10, se observa los datos del coeficiente omega del sexto factor con sus cargas factoriales por ítems, con una fiabilidad compuesta de 0,541 siendo no aceptable.

**Tabla 11:** Baremos globales para las 6 dimensiones del cuestionario copsoq istas 21.

Puntaje	f	Fa	Fcpm	fcpm%	Rp	NIVELES
<b>214 - 218</b>	15	392	399.5	101.91	102	<b>ALTO</b>
<b>209- 213</b>	0	377	377.0	96.17	96	
<b>204 - 208</b>	0	377	377.0	96.17	96	
<b>199 - 203</b>	1	377	377.5	96.30	96	
<b>194 - 198</b>	0	376	376.0	95.92	96	
<b>189 - 193</b>	1	376	376.5	96.05	96	
<b>184 - 188</b>	15	375	382.5	97.58	98	
<b>179 - 183</b>	14	360	367.0	93.62	93	
<b>174 - 178</b>	1	346	346.5	88.39	88	
<b>169 - 173</b>	3	345	346.5	88.39	88	

<b>164 - 168</b>	22	342	353.0	90.05	90	
<b>159 - 163</b>	22	320	331.0	84.44	84	
<b>154 - 158</b>	10	298	303.0	77.30	77	
<b>149 - 153</b>	41	288	308.5	78.70	79	
<b>144 - 148</b>	49	247	271.5	69.26	69	
<b>139 - 143</b>	22	198	209.0	53.32	53	
<b>134 - 138</b>	34	176	193.0	49.23	49	<b>MEDIO</b>
<b>129 - 133</b>	47	142	165.5	42.22	42	
<b>124 - 128</b>	12	95	101.0	25.77	26	
<b>119 - 123</b>	25	83	95.5	24.36	24	
<b>114 - 118</b>	34	58	75.0	19.13	19	<b>BAJO</b>
<b>109 - 113</b>	19	24	33.5	8.55	9	
<b>104 - 108</b>	5	5	7.5	1.91	2	

Nota: aplicado a 392 sujetos.

#### IV. DISCUSIÓN

Este estudio ha tenido como fin determinar las evidencias de los procesos psicométricos de las seis dimensiones del cuestionario copsoq istas 21 en trabajadores del sector privado del distrito Veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura, teniendo como base la definición de los riesgos psicosociales siendo aquellas “situaciones laborales procedentes de la organización del trabajo, basado en evidencia científica que demuestra que perjudica la salud de los colaboradores, ya que afecta los conjuntos de actos y funciones de la mente (psique) y siendo el origen social”. Para llevar a cabo la investigación se contó con la participación de trabajadores del sector privado del distrito veintiséis de octubre en la ciudad de Piura.

Uno de los objetivos de esta exploración fue determinar la validez de constructo a través del análisis convergente mediante el método de Pearson correlacionando todos los ítems que componen cada dimensión con el puntaje total de la prueba, se obtuvieron resultados con puntajes que oscilan entre ,336\*\* y .886\*\* siendo altamente significativo al nivel 0.00, esto indica que solo para cuatro de las seis dimensiones cuentan con valores superiores a 0,50 (indicador de una adecuada validez convergente; Frías, 2011). Entre las aceptables tenemos a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo (ASCL =,886\*\*), capital social (CS =,705\*\*), compensaciones del trabajo (CT =,680\*\*) y control sobre el trabajo (CST =,547\*\*) a diferencia de los valores bajos indicados por las dimensiones exigencias psicológicas en el trabajo (EPT =,396\*\*) y conflicto trabajo – familia (CTF =,336\*\*). En conclusión esto implica que solo cuatro de las seis dimensiones que refiere la prueba poseen validez convergente de constructo y que estos se relacionan saliente y significativamente con sus respectivos indicadores determinando que ellos si están relacionados para este constructo, pero para las dimensiones EPT y CTF no lo son. Ante todo lo mencionado se puede optar por mejorar la validez convergente eliminando aquellos ítems que se observaron bajos índices dentro de su correspondiente dimensión teórica o también separar aquellas dimensiones problemáticas en sub dimensiones, empleando para ello un análisis factorial exploratorio. Además estos resultados al compararlos con el estudio realizado por Portocarrero (2017) donde analizó las propiedades psicométricas a cada una de las seis dimensiones del instrumento copsoq II – istas 21 en una muestra de 540 trabajadores docentes y administrativos pertenecientes a una institución educativa de idiomas de la ciudad de Lima. Resultó con evidencias parciales ya que cinco de las seis dimensiones evaluadas no poseían la validez interna convergente suficiente para ser utilizada en esta muestra. Esto indica que para esta población solo estas dimensiones poseen la validez suficiente para ser utilizada en esta muestra y que en referencia a mi estudio la dimensión EPT ha sido la misma con un nivel inferior a lo aceptado, pero también se agrega la dimensión CTF. En conclusión se puede mencionar que para estos estudios los resultados pueden deberse a la muestra donde fueron obtenidos los datos ya que los sectores o categorías de los participantes tiene condiciones de exigencias muy diferenciados unas con otras, causando una muy probable distorsión al analizar los datos; y por ende en nuestra población no sería distinto. Por otro lado Pujol y Arraigada., (2017)

determino las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales copsoq istas 21 - versión corta, en 175 docentes universitarios Argentinos, encontrando niveles poco satisfactorios de validez convergente para todas ellas, con excepción de la dimensión estima ( $,610^{**}$ ). Estos resultados discrepan mucho a los obtenidos en la presente investigación ya que este estudio no obtuvo datos satisfactorios de validez. Es así, que se puede mencionar que para este estudio los resultados se deban a que solo optaron por una muestra muy pequeña a diferencia a la optada por los dos diferentes estudios; así como también puede inferir las exigencias diferenciadas que tiene este contexto poblacional. Además cabe recalcar que para el instrumento original los autores no evidencian un análisis de este tipo y se recomienda realizar mayores investigaciones haciendo el uso de esta técnica de validez convergente.

Así mismo se determinó la validez de constructo a través del método análisis factorial confirmatoria. Previamente se verificó que se cumplan los supuestos mínimos para la aplicación del modelo factorial, a través del cálculo de la medida de adecuación muestral de káiser-Meyer-Olkin ( $KMO= ,728$ ) considerado bueno (Káiser, 1974); mientras que la prueba de la esfericidad de Bartlett, fue significativa ( $\chi^2=29356,2$ ;  $<0,000$ ). Estos supuestos revelaron que el empleo de la técnica de análisis factorial resulta conveniente. (Kaplan y Saccuzzo, 2006). Por consiguiente, los resultados a través de esta técnica arrojó seis factores latentes igual al modelo, obteniendo 57 ítems (12 ítems no relevantes de los 69 que la componen) con puntajes que oscilan entre 0,405 y 0,859 para ser ubicados al menos dentro de un factor; con una varianza total explicada de 53,821%. Es así que al simplificarlo el primer factor (Exigencias psicológicas de trabajo) revela el mayor porcentaje con 23,474%, un segundo (Conflicto trabajo-familia) con un porcentaje de 9,468%. Un tercero (Control sobre el trabajo), nos revela un porcentaje de 6,049% y el cuarto (Apoyo social y calidad de liderazgo) con 5,579%. Así sucesivamente el quinto factor (Compensación del trabajo) explica un porcentaje de 4,722% y sexto (Capital social) con 4,529% de varianza, siendo los menores valores en este análisis. Estos datos son justificados por Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010); quien asegura que los puntajes aceptables en este análisis de los ítems deben ser superiores a 0,30 para tomarse en cuenta con un elemento importante y que este mismo pueda agruparse en un determinado factor. Por consiguiente podemos concluir que los resultados del análisis factorial confirmatorio brindaron un soporte aceptable a la estructura compuesta por las seis dimensiones latentes, pero la varianza resulta con puntajes descendientes, lo cual se debe a que cada dimensión no está conformado por la misma cantidad de ítems, ya que se observa que los ítems no encajan con su factor original siendo rotados a otro. Esto se puede deber a diferentes motivos como por ejemplo a la muestra donde fueron recopilados los datos de la presente investigación a la que se utilizó con la de la original, debido a la diferencia cultural o como también deberse a la inconveniente resolución de algunos trabajadores del cuestionario, marcando alternativas al azar debido al cansancio, poca concentración o por lo poco extenso en las preguntas que conforman la prueba y que esto conlleve a que podría alterarse los resultados. Entonces podemos decir que el análisis factorial necesita una reagrupación de ítems en cada factor para obtener resultados similares a los originales.

Estos resultados al compararlos con el estudio hecho por Alvarado et al (2009) donde describió las propiedades psicométricas de un cuestionario para medir riesgos psicosociales en una población chilena del rubro de servicios, resultó similar a través del índice KMO =,902 y en la prueba de esfericidad de Bartlett con un  $p=0,001$  siendo óptima. A la vez se obtuvo una varianza total explicada al 62.2% lo cual han sido aceptables en las cargas factoriales de todas las dimensiones latentes al modelo. Aunque en la siguiente parte del análisis factorial discrepa mucho con el presente estudio ya que solo se eliminó un ítem de la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo con una carga factorial menor a la adecuada (=,320.) lo cual no fue considerada después de realizarse el ítem-test. Esto muy diferente a la presente investigación ya que los ítems eliminados fueron mayores y con una rotación diferente al modelo.

Para la validez de consistencia compuesta por medio del método coeficiente omega ( $\omega$ ), se realizó mediante los ítems con cargas obtenidas por el análisis factorial obteniendo cuatro coeficientes fiables (1=0,906; 2=0,839; 3=0,856; 4=0,817) para los cuatro primeros factores a excepción de los dos últimos con cargas no aceptables. (5=0,541; 6=0,541) por tanto los cálculos de confiabilidad postulan que el índice omega debe estar entre 0,7 y 0,9 Campo-Arias y Oviedo, (2008). Podemos así concluir que en nuestro estudio para la muestra son fiable solo los cuatro primeros factores y que solo estos justifican o son suficientes para poder ser compuestas para esta prueba. También puede explicarse de que al rotarse por el AF estos dos últimos factores han obtenido valores bajos y con pocos ítems a diferencia de los otros si aceptables. Entonces, podemos decir que al contrastar una de las pocas investigaciones que por cierto no se asemejan mucho a la presente investigación, son los realizados por Portocarrero (2017) ya que para él la confiabilidad de los puntajes compuestos de todos los factores demostraron ser aptos para su uso en diagnóstico de riesgos psicosociales en la muestra evaluada. Y no muy lejano al comparar nuestros resultados con los realizados por Cerda y Porras (2018) analizando las propiedades psicométricas del cuestionario suceso/istas 21 en su versión breve (no incluida el factor capital social) en un contexto chileno donde se obtuvo solo un coeficiente aceptable en uno de sus factores como lo es apoyo social y calidad de liderazgo ( $\omega=0,758$ ) de las 5 dimensiones que la conforma el constructo. Vemos que la brecha en este estudio es bastante significativa en comparación al presente estudio ya que la fiabilidad esperada por todos los factores no fue la adecuada. Además cabe recalcar que este tipo de técnica en este estudio es uno de los pocos que han realizado y que estos puedan permitan hacer una comparación más profunda con otros estudios más completos.

Para el análisis de baremación, se constituyó los baremos generales para todas las dimensiones del instrumento aplicado, los datos han sido recolectados sin diferenciar sexos, ni edades por lo cual son generales (tabla 16). Así mismo, como aporte a esta investigación de adaptación se decidió crear baremos por cuartiles las cuales nos permitirá ver el nivel en que tan afectados puedan estar los trabajadores en relación a los riesgos psicosociales que puedan estar padeciendo. Todo ello explica una línea que consiste en fijar a cada valoración directa (de los sujetos) un valor estandarizado logrando integrarse dentro de un grupo normativo (Abda, Garrido, Oleda; 2006, p.119). Para lograr obtener

estos aspectos se utilizó las normas cuartiles, siendo aquellos valores ordenados de menor a mayor de la variable, que dividen en 4 partes iguales de un 25% de un todo. Estas particiones son explicadas por los siguientes valores categóricos: bajo en un primer cuartil con un 25% de los datos; medio en un segundo cuartil con un 50% de los datos y alto en un tercer cuartil con un 75% de los datos (Ruiz 2004). Sin embargo no se tomó en cuenta un estudio de baremación por sexo ya que no se consideró en la prueba datos de la misma.

Es así que, la presente investigación ha logrado profundizar en mayor medida en las características psicométricas del instrumento llegando así que los resultados obtenidos en cada análisis aplicado se ha corroborado que el cuestionario copsoq istas 21 se ajusta al modelo factorial propuesto en su versión original, es decir en sus seis dimensiones latentes. Sin embargo, el modelo sería parcialmente válido, al haber encontrado falencias en la validez interna convergente, tanto también para la validez compuesta en algunos de sus factores. Por ello es necesario realizar más estudios acerca de la fiabilidad de las puntuaciones directas del instrumento, así como la validez convergente y coeficiente omega, para así acumular la mayor cantidad de investigaciones para determinar el real alcance de estas propiedades, y que si bien es cierto ha sido una limitación para poder corroborar con más investigaciones.

## V. CONCLUSIONES

- El cuestionario copsoq istas 21 en sus seis dimensiones latentes cuenta con características psicométricas adecuadas siendo válido, confiable y presenta baremos para la correcta calificación e interpretación del test.
- En cuanto a la validez convergente se obtuvieron datos parciales validos ya que al menos cuatro de las seis dimensiones arrojaron datos favorables en las correlaciones. Entre las aceptables tenemos a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo (ASCL =,886\*\*), capital social (CS =,705\*\*), compensaciones del trabajo (CT =,680\*\*) y control sobre le trabajo (CST =,547\*\*) a diferencia de lo valores bajos indicados por las dimensiones exigencias psicológicas en el trabajo (EPT =,396\*\*) y conflicto trabajo – familia (CTF =,336\*\*).
- En cuanto al análisis factorial confirmatoria se verificó que se cumplan los supuestos mínimos para la aplicación del modelo factorial, a través del cálculo de la medida de adecuación muestral de káiser-Meyer-Olkin (KMO= ,728) considerado bueno (Káiser, 1974); mientras que la prueba de la esfericidad de Bartlett, fue significativa ( $\chi^2=29356,2$ ;  $<0,000$ ). Es así que los 57 ítems tienen correlación positiva entre 0,405 y 0,859 ubicándose en cada uno de los seis factores latentes igual que el modelo. Sin embargo hubo 12 ítems que al rotarse no se relacionaron con algún factor quedando fuera.
- Se determinó la validez de consistencia compuesta con el coeficiente omega con resultados aceptables (1=0,906; 2=0,839; 3=0,856; 4=0,817) y no aceptables (5=0,541; 6=0,541) concluyendo así, que en nuestro estudio para la muestra son fiable solo los cuatro primeros factores (1=0,906; 2=0,839; 3=0,856; 4=0,817) y que solo estos justifican o son suficientes para poder ser compuestas para esta prueba. También puede explicarse de que al rotarse por el AF estos dos últimos factores solo han obtenido entre 3 y 4 ítems y con bajas cargas factoriales.
- Se establecieron los baremos por cuartiles en escala general para una correcta calificación y que esta brinde el grado de riesgos psicosociales en los trabajadores.



## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda el uso del instrumento copsoq istas 21 para una evaluación y diagnóstico previniendo posibles riesgos psicosociales en los trabajadores y que esto le permita a muchas empresas instaurar una cultura de seguridad que toma en cuenta las variables psicológicas de sus colaboradores como significativas en el desarrollo de sus planes de intervención.
- Se recomienda mejorar la validez convergente eliminando aquellos ítems que se observaron bajos índices dentro de su correspondiente dimensión teórica o también separar aquellas dimensiones problemáticas en sub dimensiones, empleando para ello un análisis factorial exploratorio. Además cabe recalcar que para el instrumento original los autores no evidencian un análisis de este tipo y se recomienda realizar mayores investigaciones haciendo el uso de esta técnica de validez convergente.
- Se recomienda para la validez de constructo por análisis factorial, más investigaciones futuras, buscando contrastar los resultados obtenidos en diferentes estudios para garantizar el adecuado funcionamiento de las dimensiones del instrumento, y así analizar los factores que conforman el test, demostrando y confirmando la agrupación de los ítems que conforman cada factor en esta investigación, o como también generar una nueva reagrupación de los ítems con otros componentes para aumentar la rigurosidad de este.
- Se recomienda que para los baremos se realicen nuevos estudios similares con una población de mayor cantidad o diferentes grupos muestrales a nivel nacional. No obstante sería importante poder contar también con datos de diferentes rubros y/o sectores.

## REFERENCIAS

- Abda, F.; Garrido, J. y Oleda, J. (2006). Introducción a la Psicometría. Universidad Autónoma de Madrid: España.
- Campo-Arias, A y Oviedo, C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Rev Salud Pública, 10 (5), pp. 831-839.
- Cardona, M., Chiner, E y Lattur, M. (2006). Diagnóstico psicopedagógico. Editorial club universitario. San Vicente – España.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Cerda, G y Porras, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ISTAS21 en el Contexto Chileno. Cienc Trab. Sep-Dic; 20 [63]: 121-125).
- Comisión Europea. (1997). Informe sobre el estrés vinculado con el trabajo. Bruselas, Comisión Europea, comité consultivo de seguridad, higiene y protección de la salud en el trabajo.
- Comité Mixto OIT-OMS (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. OIT-Ginebra.
- Cox, T y Rial-Gonzales, E. (2000) Risk management, psychosocial hazards and work stress. In J.Rantanen y S.Lehtinen (Eds.), Psychological stress at work (Helsinki: Finnish institute of occupational health.
- Cox, T., Griffiths, A y Leka S. (2005) Work organization and work related stress. In K.Gardiner y J.Harringtons (eds.), occupational hygiene (Oxford: Blackwell).
- Creswell, J. (2008) Educational Research. N.J. Pearson.
- Diario La Gestión. (2014). El Síndrome del Trabajador Quemado: una enfermedad silenciosa en las empresas. Rescatado el 11 de mayo del 2017 de, <http://bit.ly/1eE6gYZ>

- Ferrando, J y Anguiano-Carrasco, C (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Frías, D. (2011). *Reforma estadística en psicología*. Valencia: Palmero ediciones.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Publica*. 2009;83(2):169-73.
- Guardia, J., Però, M y Barrios M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20,939-944.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición: McGraw-Hill / interamericana Editores S.A. de C.V. México.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo España – INSHT. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. [Sede web] Disponible:[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_443.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf)
- INSHT. (2015). “Encuesta Nacional de condiciones de trabajo. 6ª EWCS-España” (en línea) Agosto 2017. Disponible en la Web: <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>
- Káiser, H. (1970). A second generation LittleJiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415. doi: 10.1007/BF02291817
- Kaplan, R y Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Thomson.
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Reading, M.A: Addison Wesley.
- Luceño, L. (2005). *Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE*. Tesis doctoral. Madrid: Editorial Complutense.

- Moncada S, et all. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A. y Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada en España. 2004-2005: valores de referencia del cuestionario CoPsoQ-Istas21. *Revista Española de Salud Pública*, 82(6), 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T y Vega, S.(2006). La metodología COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos Psicosociales. *Notas Técnicas de Prevención* núm., 703. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Moncada, S., Llorens, C y Kristensen, T. (2003). Manual del método ISTAS21 COPSOQ. ISTAS: Barcelona .
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(1), 18-29.
- Mousalli-Kayat, G. (2017). Los instrumentos de evaluación en la investigación educativa. Mérida. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/321397866\\_Los\\_Instrumentos\\_de\\_Evaluacion\\_en\\_la\\_Investigacion\\_Educativa](https://www.researchgate.net/publication/321397866_Los_Instrumentos_de_Evaluacion_en_la_Investigacion_Educativa).
- MTPE. (2017). Ministerio de trabajo y promoción del empleo/ ogetic / oficina de estadística. Dic – 2017. Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/ind-lab-a-nivel-distrital/>
- National Institute of Occupational Safety and Health – NIOSH. (1999). Stress... at work. Centers for disease control and prevention. DHHS (NIOSH) - Publications N°99-101. Publications dissemination, EID. Disponible: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>.

- Olpin, M. y Bracken, S. (2014) *Relájese. Los 7 paradigmas para liberarse del estrés de la gente altamente efectiva*. Paidós: España
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984*. Disponible en : [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf)
- Organización mundial de la salud - OMS. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. 60ª Asamblea mundial de la salud - WHA.60.26*. Disponible en [https://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua=1).
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C y Elizalde, F. (2016) *Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, en Perú*. Lima - Perú.
- Pérez, G. y Gallego, Y. (2006) *Batería MC-UB de evaluación de riesgos psicosociales en la pequeña y mediana empresa. Trabajo presentado a la 5ª Jornada Nacional de Ergonomía y Psicosociología*. Avilés.
- Portocarrero, C. (2017) *Estructura interna, validez y confiabilidad del cuestionario “CoPsoQ II – Ista 21 – Versión media” en una muestra multiocupacional*. Lima – Perú.
- Pujol-Cols, L., Arraigada, M. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales Copsoq-Ista21 y aplicación en docentes universitarios argentinos*. Cuadernos de Administración, 30 (55).
- Raffo, E., Raéz, L y Cachay, O. (2013). *Riesgos psicosociales*. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM, 16(2), 70-79. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6420/5642>.
- RPP. (2015) *El 58% de los peruanos sufre de estrés*. Rescatado el 27 de abril del 2017 de, <http://bit.ly/2qHPfa7>

Ruiz, M. D. (2004). Manual de Estadística. Eumed-net .Cap. 2. Características de una distribución de frecuencias. Recuperado en: <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/drm/cap3.pdf>

Salanova, M., Llorens, S., Cifre E y Martínez I. (2006) Metodología RED-WONT. En: J.L. Melia, C, Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J.M. Peiró, R. Pou, M. Salanova, D. Gracia, BonaJ.M., J.C. Bajo, Martinez-Losa, J.F. (Coord.): Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Pags. 134-153

Sánchez, C y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial visión universitaria.

Tamayo y Tamayo M. (1991). El docente investigador. Cali, ICESI, 1991.

## ANEXO 01: Cuestionario Copsoq istas21

- I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en XXXXX y tus condiciones de trabajo.
1. a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
    - 1 Nivel Directivo (Gerencia)
    - 2 Nivel Administrativo (jefe, asistente, coordinador, mando de personas).
    - 3 Nivel Operativo - (tareas primarias, sin mando de personas)
  - b. Indica en qué departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 10 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálos.
    - 1 Nivel Directivo (Gerencia)
    - 2 Nivel Administrativo (jefe, asistente, coordinador, mando de personas).
    - 3 Nivel Operativo (tareas primarias, sin mando de personas)
  2. a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
    - 1 Director / Gerente
    - 2 Administrador / Supervisor
    - 3 Asistente / Coordinador
    - 4 Producción
    - 5 Servicio de atención al cliente / Ventas
    - 6 otro.....
  - b. Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 12 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.
    - 1 Director / Gerente
    - 2 Administrador / Supervisor
    - 3 Asistente / Coordinador
    - 4 Producción
    - 5 Servicio de atención al cliente / Ventas
    - 6 otro.....
  3. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?
    - 1 Generalmente no
    - 2 Sí, generalmente de nivel superior
    - 3 Sí, generalmente de nivel inferior
  4. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con tu actual empresa?
    - 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
    - 2 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción o requerimiento de la empresa.)
    - 3 Soy a contrato a tiempo parcial o part time.
  5. Desde que entraste en (empresa actual) ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?
    - 1 No
    - 2 Sí, una vez
    - 3 Sí, dos veces
    - 4 Sí, tres o más veces
  6. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?
    - 1 Ninguno
    - 2 Alguno excepcionalmente
    - 3 Un sábado al mes
    - 4 Dos sábados
    - 5 Tres ó más sábados al mes
  7. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?
    - 1 Ninguno
    - 2 Alguno excepcionalmente
    - 3 Un domingo al mes
    - 4 Dos domingos
    - 5 Tres ó más domingos al mes
  8. ¿Cuál es tu horario de trabajo?
    - 1 Jornada partida (mañana y tarde)
    - 2 Turno fijo de mañana
    - 3 Turno fijo de tarde
    - 4 Turno fijo de noche
    - 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
    - 6 Turnos rotatorios con el de noche
  9. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?
    - 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
    - 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
    - 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
    - 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
    - 5 Tengo más de una hora de margen
  10. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu actual empresa?
    - 1 Menos de 30 días
    - 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
    - 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
    - 4 Más de 2 años y hasta 5 años
    - 5 Más de 5 años y hasta de 10 años
    - 6 Más de 10 años
  11. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?
    - 1 Siempre
    - 2 Muchas veces
    - 3 Algunas veces
    - 4 Sólo alguna vez
    - 5 Nunca
  12. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?
    - 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
    - 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
    - 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
    - 4 Sólo hago tareas muy puntuales
    - 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas
  13. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?
    - 1 Siempre
    - 2 Muchas veces
    - 3 Algunas veces
    - 4 Sólo alguna vez
    - 5 Nunca
  14. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para (tu empresa)?
    - 1 30 horas o menos
    - 2 De 31 a 35 horas
    - 3 De 36 a 40 horas
    - 4 De 41 a 45 horas
    - 5 Más de 45 horas
  15. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?
    - 1 Ninguno
    - 2 Algún día excepcionalmente
    - 3 De 1 a 5 días al mes
    - 4 De 6 a 10 días al mes
    - 5 11 o más días al mes

18. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

19. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre  4 Sólo alguna vez  
 2 Muchas veces  5 Nunca  
 3 Algunas veces

20. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 soles o menos  9 Entre 1.801 y 2.100 soles  
 2 Entre 301 y 450 soles  10 Entre 2.101 y 2.400 soles  
 3 Entre 451 y 600 soles  11 Entre 2.401 y 2.700 soles  
 4 Entre 601 y 750 soles  12 Entre 2.701 y 3.000 soles  
 5 Entre 751 y 900 soles  13 Más de 3.000 soles  
 6 Entre 901 y 1.200 soles  
 7 Entre 1.201 y 1.500 soles  
 8 Entre 1.501 y 1.800 soles

21. Tu salario es:

- 1 Fijo  
 2 Una parte fija y otra variable.  
 3 Todo variable (a destajo, a comisión,...)

22. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

23. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



24. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

- k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?  1  2  3  4  5
- l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?  1  2  3  4  5
- m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?  1  2  3  4  5
- n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?  1  2  3  4  5

**II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción**

28. En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente  4 Regular
- 2 Muy buena  5 Mala
- 3 Buena

29. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

- h) has estado estresado/a?  1  2  3  4  5

30. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

31. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a  3 Insatisfecho/a
- 2 Satisfecho/a  4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

**ANEXO 02: Declaración de consentimiento informado.**

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada “Evidencia de los procesos psicométricos del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del sector privado del distrito veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura: Copsoq istas21 versión media”

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo que cosas voy hacer durante la misma.

Piura, 10 de Mayo del 2019

NOMBRE DEL PARTICIPANTE:

\_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA

\_\_\_\_\_  
INVESTIGADOR  
ALEX OMAR CHIROQUE CLAVIJO  
DNI. 46945686

### ANEXO 03: Declaración de consentimiento informado.

#### DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada "Evidencia de los procesos psicométricos del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del sector privado del distrito veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura: Copsocq istas21 versión media"

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo que cosas voy hacer durante la misma.

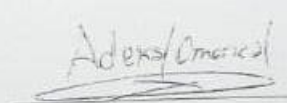
Piura, 10 de Mayo del 2019

NOMBRE DEL PARTICIPANTE:

DAVID ALEJANDRO ZAPATA AVILA

DNI: 46270958

  
FIRMA

  
INVESTIGADOR

ALEX OMAR CHIROQUE CLAVIJO

DNI 46945686

## ANEXO 04: Evidencia estadística del índice laboral (N° de trabajadores en el sector privado según distritos ) a nivel distrital del MTPE. Perú – 2017.

IND (2) - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DESARROLLADOR POWERPIVOT Iniciar sesión

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas

79

NÚMERO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES Y CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN DISTRITOS																							
AÑO 2017		FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA																					
UBIGEO	DISTRITOS	NOVIEMBRE									DICIEMBRE												
		CATEGORÍA OCUPACIONAL			CATEGORÍA OCUPACIONAL			CATEGORÍA OCUPACIONAL			CATEGORÍA OCUPACIONAL												
		OBrero	EMPLEADO	NO DETERMINADO	EJECUTIVO	OBrero	EMPLEADO	NO DETERMINADO	EJECUTIVO	OBrero	EMPLEADO	NO DETERMINADO											
SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO	SEXO												
1144	200105	CATACAOS	12	390	22	53	565	399	2	17	13	1	20	4	13	334	22	52	572	395	2	18	14
1145	200107	CURAMORÍ	51	484	309	2	21	10	-	-	-	-	1	1	53	429	249	2	21	10	-	-	-
1146	200108	EL TALLAN	-	-	-	1	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	2	-	-	-
1147	200109	LA AREÑA	-	25	-	4	55	17	1	1	1	-	2	2	-	38	-	4	60	18	1	1	1
1148	200110	LA UNIÓN	-	14	4	17	243	179	-	1	3	1	3	5	-	19	4	18	240	181	-	1	3
1149	200111	LAS LOMAS	7	82	3	4	130	48	-	1	3	-	1	3	7	86	3	4	125	47	-	1	3
1150	200114	TAMBO GRANDE	462	4,230	2,610	84	778	386	9	96	62	-	21	9	772	5,557	3,512	99	828	395	16	124	60
1151	200115	VEINTISEIS DE OCTUBRE	61	495	157	80	848	431	2	33	15	1	35	17	72	616	225	79	877	456	2	26	14
1152	200201	AYABACA	1	4	2	7	57	30	-	1	-	-	-	-	1	3	2	7	60	30	-	1	-
1153	200202	FRIAS	-	1	-	5	34	15	-	2	-	-	-	1	-	1	-	5	32	15	-	2	-
1154	200203	JILILI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1155	200205	MONTERO	-	-	-	13	5	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	13	5	-	-	-	-
1156	200206	PACAPAMPA	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	1	-	-	-
1157	200207	PAIMAS	-	-	-	4	27	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	20	7	-	2	-
1158	200208	SAPILLICA	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
1159	200210	SUYO	-	6	-	1	10	7	-	1	-	-	2	-	-	6	-	8	7	-	-	1	-
1160	200301	HUANCABAMBA	25	322	5	3	99	54	-	4	-	-	6	1	25	287	4	3	100	52	-	4	-


EMPRESAS\_17 EMP\_TAM\_17 EMP\_REM\_17 EMP\_INTER\_TER\_17 EMP\_PROM\_17 EMP\_SCTR...

PROMEDIO: 470 RECUENTO: 3 SUMA: 1,411

Suma de las celdas seleccionadas 12:33 27/08/2019



## ANEXO 05: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo,

DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA docente de la Facultad de HUMANIDADES y Escuela Profesional de PSICOLOGIA de la Universidad César Vallejo PIURA, revisor (a) de la tesis titulada

“EVIDENCIA DE LOS PROCESOS PSICOMÉTRICOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO VEINTISÉS DE OCTUBRE EN LA CIUDAD DE PIURA: COPSOQ ISTAS21 - VERSIÓN MEDIA”

Del estudiante ALEX OMAR CHIROQUE CLAVIJO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % 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.

PIURA, 16 DE DICIEMBRE 2019



Firma

DR. OSCAR MANUEL VELA MIRANDA

DNI: 18215051



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

## ANEXO 06: Pantallazo de Software turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE PSICOLOGO**

**AUTOR:**  
Chiroque Clavijo, Alex Omar (ORCID: 0000-0002-9807-0343)

**ASESOR:**  
Dr. Oscar Manuel Vela Miranda (ORCID: 0000-0001-8093-0117)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Psicométrica

**PIURA - PERÚ**  
2019

At the bottom of the document area, it shows: "Página 1 de 55" and "Número de palabras: 4218".


On the right side, a similarity report is visible, showing a total similarity score of **21 %**. The report lists the following sources and their respective percentages:

Source	Percentage
1 Entrega a Universidad	4 %
2 milan.milp.edu.ar	3 %
3 Entrega a Universidad	2 %
4 www.chiroque.org.pe	1 %
5 repositorio.un.edu.pe	1 %
6 Entrega a Universidad	1 %
7 www.scribd.com	1 %
8 Entrega a Pontificia	1 %
9 repositorio.un.edu.pe	1 %
10 www.zinco.com.khmer	1 %

The interface also includes a navigation bar at the top with "feedback studio" and "Alex omar Chiroque clavijo Desarrollo de tesis", and a taskbar at the bottom with various application icons.



**ANEXO 07: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv.**

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

Yo ALEX OMAR CHIROQUE CLAVIJO identificado con DNI N° 46945686 egresado de la Escuela Profesional de PSICOLOGIA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado EVIDENCIA DE LOS PROCESOS PSICOMÉTRICOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE EN LA CIUDAD DE PIURA: COPSOQ ISTAS21 - VERSIÓN MEDIA” ; 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: 46945686



FECHA: 20 de DICIEMBRE del 2019

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



**ANEXO 08: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALEX OMAR CHIROQUE CLAVIJO

INFORME TITULADO:

"EVIDENCIA DE LOS PROCESOS PSICOMÉTRICOS DEL CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE  
OCTUBRE EN LA CIUDAD DE PIURA: COPSOQ ISTAS21 - VERSIÓN MEDIA"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

SUSTENTADO EN FECHA: 20 DE DICIEMBRE 2019

NOTA O MENCIÓN: DOCE

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

