



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
PSICOLOGÍA

**Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos
psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una
Institución militar, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Psicología

AUTORA:

Dioses Rizzi, Juana Elisa ([ORCID: 000-0001-9932-837X](https://orcid.org/000-0001-9932-837X))

ASESOR:

Dr. Jorge Alberto Flores Morales ([ORCID: 0000-0002-3678-5511](https://orcid.org/0000-0002-3678-5511))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

**LIMA - PERÚ
2021**

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Elisa y Hermógenes (Q.E.P.D.), por su amor incondicional y ejemplo de vida; a mis hijos que son la alegría de mi día a día, a mi bella nieta por ser la luz de la mañana y finalmente a mi esposo Alejandro, compañero fiel

Agradecimiento

Agradezco a Dios Todopoderoso por darme salud, protegerme y proteger a mi familia aun en tiempos de emergencia sanitaria. Agradezco a mi casa de estudio Universidad César Vallejo por acogerme para seguir mi desarrollo profesional y personal. A mis docentes de posgrado y a mi asesor Dr. Jorge Alberto Flores Morales por su asesoría, paciencia, disposición y la fe en cada uno de sus estudiantes.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSION	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
VIII. PROPUESTA	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia de Categoría Laboral según sexo.	24
Tabla 2. Frecuencia de Condición laboral según dependencia de origen.	25
Tabla 3. Índices de confiabilidad alfa y omega	26
Tabla 4. Índices de confiabilidad alfa del ítem si fuera eliminado	27
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos	28
Tabla 6. Pruebas de esfericidad de Bartlett y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	29
Tabla 7. Diagnóstico de la bondad de ajuste del modelo factorial	31
Tabla 8. Análisis Factorial confirmatorio	32
Tabla 9. Análisis estadístico de los ítems Exigencias Psicológicas	33
Tabla 10. Análisis estadístico de los ítems Trabajo Activo	34
Tabla 11. Análisis estadístico de los ítems Apoyo Social	35
Tabla 12. Análisis estadístico de los ítems Compensaciones	36
Tabla 13. Análisis estadístico de los ítems Doble Presencia	37
Tabla 14. Puntos de corte y categorías de la escala de riesgos Psicosociales.	38
Tabla 15. Niveles de riesgo psicosocial de acuerdo a condición Laboral	38
Tabla 16. Niveles de riesgo psicosocial de acuerdo a Categoría Laboral	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Clasificación de los riesgos psicosociales.	11
Figura 2. Análisis factorial confirmatorio del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21	30

RESUMEN

El Cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 tiene un uso frecuente en las empresas, debido a sus bondades en comparación con herramientas que evalúan la misma variable; desde su adaptación para la población chilena viene siendo utilizada para la identificación y gestión de riesgos en el ámbito laboral, ya que es poco compleja y evalúa un amplio espectro de factores psicosociales que están relacionados con la salud. El objetivo de esta investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la versión adaptada en Chile en su extensión corta, la cual mantiene cinco factores del original: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo, apoyo social y liderazgo, compensaciones y doble presencia. La muestra estuvo constituida por 120 trabajadores civiles de una institución militar de los rubros de la salud. Se utilizaron medidas de bondad de ajuste del modelo como el AIC, CFI, GMI y SRMR. Para la confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa y Omega, mostrando valores aceptables para la escala total, pero en las dimensiones mostró valores poco fiables. Se obtuvo la validez de contenido por juicio de expertos y se realizó el análisis factorial confirmatorio para la validez de constructo. Los resultados en el análisis de ítems, en relación a las dimensiones, muestran valores no óptimos en las medidas de dispersión, así como para el índice de homogeneidad corregido, las comunalidades y el índice de discriminación. La validez de estructura interna mostró índices de ajuste no óptimos según la literatura ($\chi^2/gl= 2.460$, CFI= 0.480, GFI= 0.753, SRMR= 0,1922). Se concluye en base a los resultados, que el Cuestionario de Riesgos psicosociales SUCESO-ISTAS 21 en personal civil muestra evidencia empírica de validez parcial y confiabilidad total adecuada por lo que podría ser un instrumento unidimensional y no confirma el constructo pentagonal de cinco dimensiones.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, validez, confiabilidad, trabajo psicometría.

ABSTRACT

The SUSESO-Istas 21 psychosocial risks questionnaire is frequently used in companies, due to its benefits compared to tools that evaluate the same variable; Since its adaptation for the Chilean population, it has been used for the identification and management of risks in the workplace, since it is not very complex and assesses a wide spectrum of psychosocial factors that are related to health. The objective of this research is to analyze the psychometric properties of the version adapted in Chile in its short version which maintains five factors from the original: psychological demands, active work and development, social support and leadership. The sample consisted of 120 civilian workers from a military health institution. Goodness-of-fit measures of the model such as AIC, CFI, GMI and SRMR were used. For reliability, Cronbach's Alpha and Omega coefficients were used, showing acceptable values for the total scale, but in the dimensions it showed unreliable values. Content validity was obtained by expert judgment and confirmatory factor analysis was performed for construct validity. The results in the item analysis, in relation to the dimensions, show non-optimal values in the dispersion measures, as well as for the corrected homogeneity index, the communalities and the discrimination index. The validity of the internal structure showed non-optimal fit indices according to the literature ($\chi^2 / gl = 2.460$, CFI = 0.480, GFI = 0.753, SRMR = 0.1922). Based on the results, it is concluded that the SUCESO-ISTAS 21 Psychosocial Risks Questionnaire in civilian personnel shows empirical evidence of partial validity and adequate total reliability, so it could be a one-dimensional instrument and does not confirm the five-dimensional pentagonal construct.

Keywords: Psychosocial risks, validity, reliability, work, psychometry.

RESUMO

O questionário de riscos psicossociais SUSESO-Istas 21 é muito utilizado nas empresas, devido aos seus benefícios em comparação com ferramentas que avaliam a mesma variável; Desde sua adaptação para a população chilena, tem sido utilizado para a identificação e gestão de riscos no ambiente de trabalho, por ser pouco complexo e avaliar um amplo espectro de fatores psicossociais relacionados à saúde. O objetivo desta pesquisa é analisar as propriedades psicométricas da versão adaptada no Chile em sua versão curta que mantém cinco fatores do original: demandas psicológicas, trabalho ativo e desenvolvimento, apoio social e liderança. A amostra foi composta por 120 trabalhadores civis de uma instituição militar de saúde. Foram utilizadas medidas de adequação do modelo, como AIC, CFI, GMI e SRMR. Para a confiabilidade, foram utilizados os coeficientes Alfa e Ômega de Cronbach, apresentando valores aceitáveis para a escala total, mas nas dimensões apresentou valores não confiáveis. A validade de conteúdo foi obtida por julgamento de especialistas e foi realizada uma análise fatorial confirmatória para validade de construto. Os resultados da análise dos itens, em relação às dimensões, mostram valores não ótimos nas medidas de dispersão, bem como para o índice de homogeneidade corrigido, as comunalidades e o índice de discriminação. A validade da estrutura interna apresentou índices de ajuste não ótimos de acordo com a literatura ($\chi^2 / gl = 2,460$, CFI = 0,480, GFI = 0,753, SRMR = 0,1922). Com base nos resultados, conclui-se que o Questionário de Riscos Psicossociais SUCESO-ISTAS 21 em civis apresenta evidências empíricas de validade parcial e confiabilidade total adequada, portanto, pode ser um instrumento unidimensional e não confirma o construto pentagonal de cinco dimensões.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, validade, confiabilidade, trabalho psicométrica.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano se dignifica a través del trabajo y esto ha sido así, desde el principio de nuestra historia como civilización. Evolutivamente, el ser humano pasó por diversos sistemas laborales, en los que se sustentaron las sociedades, desde la división simple del trabajo, la producción esclavista, servicial y el modo de producción capitalista, dando paso al desarrollo de sociedades desiguales y a condiciones laborales que fueron y son atentados a la dignidad y salud del trabajador (Gómez, 2017). En tal sentido a partir de la Revolución Francesa, inspirados en el pensamiento de Robespierre (Scotto, 2019) se reconoce el derecho al trabajo y la promulgación de los Derechos Humanos en 1948, reconoce el trabajo como un derecho Universal que debe interpretarse como un derecho a la vida misma (Moreno, 2015, García, 2005). No obstante, en el ejercicio de este derecho, las condiciones a las que se expone el trabajador, pueden afectar su salud física y/o mental; estas condiciones se asocian a las características de la organización del trabajo, su entorno próximo y el ambiente laboral (Sabastizagal-Vela, Astete-Cornejo y Benavides, 2020).

Las cifras reportadas en publicaciones de la Organización Internacional el Trabajo (OIT), señalan que 2,78 millones de trabajadores fallecen todos los años debido a accidentes y enfermedades adquiridas por el trabajo; igualmente, 374 millones de trabajadores reportaron accidentes laborales que no llegan a causarle la muerte, a su vez, estas pérdidas representan aproximadamente el 4% del PBI mundial y en algunos países hasta el 6% (ILO, 2019). Estudios de la OMS (2018) señalan que las muertes y las discapacidades de origen profesional en la población mundial, constituyen el 2,7 por ciento; esta cifra se distribuye en el mundo con un 65% para Asia; África 11,8%; Europa 11,7% y en América registra una cifra del 10,9%, siendo Oceanía el continente que registra la incidencia más baja de muertes profesionales con 0,6%. Como podemos observar de las cifras estimadas por la OMS, las muertes, accidentes y enfermedades ocupacionales, se registran en números considerables y están diferenciadas por continentes, siendo América quien registra una importante tasa del 10,9% de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Las características del trabajo, hoy en día con la globalización, la

tendencia mundial del modelo liberal, la privatización y el uso de las nuevas tecnologías, han creado un cambio en las relaciones laborales, exigiendo una mayor adaptación a las nuevas condiciones y ambientes laborales (García, 2005), dando origen a la aparición de otras modalidades laborales, el incremento del empleo temporal o a tiempo parcial, la contratación de personal independiente o la tercerización del empleo; todo ello trae como consecuencia una mayor demanda en el empleo; inseguridad; pobre control de las tareas; mayor probabilidad de despido generando daño a la salud corporal (accidentes laborales) y/o psicológica (estrés laboral) convirtiendo el trabajo en una paradoja: enrumba a los seres humanos a su auto realización o es causa de daño irreparable a la salud (OIT,2016; Moreno, 2015).

En el año 2016, la OIT plantea la alerta acerca de los riesgos psicosociales por la incidencia de problemas en la salud mental en el mundo laboral; sus tristes consecuencias en el bienestar de los trabajadores y el trabajo se convierte en fuente de estrés, acoso y violencia sexual (Moreno, 2011). Ya en el año 1984, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), identificaron una serie de características producto del intercambio entre las capacidades, necesidades y la cultura del trabajador con el ambiente laboral, la tarea a realizar y las condiciones de la empresa, éstas influyen en el bienestar, rendimiento y satisfacción laboral (OIT,1986). Estas características pueden influir potencialmente como causa de daño a la salud física y mental del trabajador, así como afectar la productividad de la organización, constituyéndose de esta manera en riesgos psicosociales (Méndez & Gonzales, 2021). Se entiende claramente que los riesgos psicosociales se asocian con los aspectos del esbozo y la gestión del trabajo; asimismo su dinámica social y organizacionales a las que tiene que adaptarse el trabajador y que llegan a corto mediano o largo plazo significar daño a la salud física o mental (OIT, 2016).

Las encuestas aplicadas por la OIT a nivel Latinoamericano, describen que el 10% de trabajadores presentan tristeza, desgano y sentirse bajo presión, Argentina y Brasil se ubican en el 27% y 14% de ausentismo y en Chile, el 27,8%

padecían de enfermedades laborales y 13,8% depresión (OIT, 2009, 2012, 2014).

En nuestro país, el diagnóstico incluido en documento Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, presenta estadísticas de reporte de enfermedades ocupacionales desde año 2011 al 2015, señalando al departamento de Lima con la mayoría de incidencia en accidentes laborales (54.3%) de los accidentes reportados por el Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT), en segundo lugar la región del Callao; con respecto a género, se registra mayor incidencia en el género masculino sobre el femenino; asimismo se describe un incremento de notificación de enfermedades ocupacionales a través de los años, por ejemplo en el año 2011, de 113 reportes, al año 2015, se incrementa hasta 435 reportes y con respecto al tipo de enfermedades ocasionadas por el trabajo, con mayor incidencia de notificación: baja audición o pérdida total del sentido. No se evidencia estadística sobre estrés laboral u otros riesgos psicosociales o tal vez se encuentren subregistradas, ya que existen varias entidades que reportan accidentes de trabajo (Ministerio de Trabajo, Producción y Empleo, 2018).

La Dirección de personal de la Marina de Guerra de Perú, a través del reglamento de seguridad y salud en el trabajo para el personal civil, RESESACIV- 13037 (2019), establece como finalidad del reglamento instaurar la cultura para prevenir enfermedades ocupacionales o riesgos laborales, en concordancia con lo señalado en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo; esta norma responsabiliza a las entidades la valoración de riesgos laborales y valorar los riesgos psicosociales incluyendo ésta evaluación como parte del plan de Salud Ocupacional, tomando en cuenta las particularidades de su naturaleza castrense. Dentro del plan anual de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobado con oficio 468 el 23 de febrero del 2021, la Dirección de personal, establece los lineamientos para fomentar una cultura de prevención y señala, dentro de otros, los tipos de agente causantes de enfermedad ocupacional, reconociendo como factores psicosociales: el hostigamiento psicológico, el estrés laboral, los turnos rotativos, la falta de comunicación y entrenamiento y el autoritarismo, sin

embargo, a la fecha no define cuáles serán las disposiciones para la vigilancia a través de la medición de estos factores.

La identificación, valoración y determinación de los riesgos psicosociales laborales, constituye una poderosa herramienta a fin de determinar el diagnóstico psicosocial de una empresa o Institución, contribuye a la respuesta preventiva y de mejora de las situaciones de salud del trabajador. En el área laboral, existen diversos métodos para identificar los riesgos; para Albarrán, Geldres, Paredes, Ramírez, Ruiz, & Palomino (2018), los métodos incluyen instrumentos que pueden clasificarse en: aquellos que proveen información general sobre las condiciones de trabajo, instrumentos que evalúan en conjunto los factores psicosociales y aquellos que se orientan específicamente sobre algún factor o determinado efecto psicológico. En nuestro país la cantidad de herramientas psicológicas validadas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Albarrán et al., 2018) son pocas y mucho menos en Instituciones castrenses.

Dentro de los métodos más utilizados para evaluar los riesgos psicosociales en América Latina, se encuentra el Cuestionario SUSESO-Istas 21 en sus tres versiones, corta, media y larga (Neffa, 2015). En el Perú, las empresas privadas utilizan este instrumento para la gestión de la salud ocupacional, por su correspondencia con la ley 29783; ha sido utilizada en población de trabajadores de diferentes rubros, trabajadores manuales, docentes, personal administrativo, médicos y en investigaciones de diseño psicométrico (Mollo, 2015; Albarrán, V. et al., 2018; Cerda y Porras, 2018, Pujolcols y Arraigada, 2018, Albújar y Tapay 2019, Marcilla-Truyenque y Ugarte-Gil, 2020). El cuestionario original proviene de Dinamarca, fue traducido y adaptado a la lengua española por el Centro de Referencia de Organización del Trabajo (2013); en América Latina, ha sido adaptado a la población de trabajadores chilenos y forma parte del protocolo de evaluación en la implementación de la política de salud ocupacional como instrumento de uso obligatorio (Alvarado, et al 2012).

La gestión de riesgos tiene como base entonces, la identificación de los factores que inciden negativamente en la salud del trabajador y está legislado, al no

existir un instrumento para poder investigar los riesgos psicosociales en personal civil que labora en una Institución Militar, se plantea la siguiente pregunta de investigación. ¿Cuáles son las Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21 (versión corta) en personal civil de una Institución militar, 2021?

Esta investigación tiene una trascendencia a nivel teórico, ya que permite ampliar la identificación de los riesgos psicosociales laborales en los trabajadores de una institución militar, conocer y confirmar el constructo de acuerdo al modelo teórico en el cual está basado el instrumento. En el aspecto metodológico, se percibe la exigencia de analizar la validez y determinar la confiabilidad del instrumento, porque no se hallaron escalas adaptadas y válidas para evaluar riesgos psicosociales aplicables al personal mencionado.

A nivel práctico, el estudio psicométrico permitirá aportar evidencias de calidad del instrumento para ser utilizado en investigaciones y contribuir a la implementación de las políticas institucionales en prevención de riesgos y salud laboral; permite corroborar la validez y confiabilidad del cuestionario a través de técnicas estadísticas que validen la construcción basado en aspectos teóricos, contribuir a la investigación con elementos válidos y confiables y determinar cómo los riesgos psicosociales se presentan en relación a características sociodemográficas de la población.

El presente estudio, contribuye desde el punto de vista epistemológico a ampliar el conocimiento sobre los riesgos laborales asociados a las condiciones de la organización del trabajo, en un ambiente castrense para personal que no es militar, basándose en el análisis de la realidad problemática y la revisión teórica.

Finalmente, esta investigación se plantea como objetivo general: Analizar las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21 (versión corta) en personal civil de una Institución militar, 2021. Dentro de los objetivos específicos: hallar la confiabilidad por consistencia interna, analizar la validez basado en el contenido y en la estructura interna del cuestionario y describir las normas percentilares para el personal civil de una Institución Militar del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se presentan las investigaciones realizadas, producto de una revisión en base a los antecedentes de estudio a nivel nacional e internacional, así como la revisión de las bases teóricas que respaldan el concepto de riesgos psicosociales y su evaluación.

En el panorama nacional, existen investigaciones destacadas, entre las más importantes encontramos los siguientes: Albújar y Tapay (2019), realizaron una investigación en la ciudad de Chimbote, con el objetivo de analizar las propiedades psicométricas del cuestionario ISTAS 21 en una muestra de 305 docentes de educación básica, que provenían de Instituciones públicas. Dentro de sus hallazgos, con respecto a la confiabilidad describen un valor de Alfa de Cronbach de 0.652 nivel aceptable y una confiabilidad externa coeficiente Omega de McDonald con un valor de 0,874, demostrando una confiabilidad adecuada. Con respecto a los resultados de Validez, los resultados obtenidos a través del análisis factorial aplicando el índice de ajuste lograron un valor 0,739 reportando valores satisfactorios. Finalmente, concluyeron que el cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en población de docentes de instituciones públicas, obtienen valores a nivel satisfactorio

Chiroque (2019), realizó un estudio psicométrico del cuestionario Copsop-Istas 21 en una muestra de 392 empleados del sector privado, utilizó la versión media con seis factores y lo desarrolló en la ciudad de Piura. Para hallar la validez de constructo, utilizó el método de validez convergente y los resultados fueron variados con respecto a las correlaciones entre las seis dimensiones sólo cuatro de las seis dimensiones obtuvieron cargas factoriales adecuadas mientras que dos de ellas estaban por debajo de los valores aceptables (336** y ,886**) con una alta significancia nivel 0,00. Así mismo, a través del análisis factorial confirmatorio demostró que todos los ítems se asocian con al menos una dimensión, confirmando las seis dimensiones latentes del cuestionario. La fiabilidad fue analizada a través del coeficiente omega de McDonald con puntuaciones fiables solo para cuatro factores que oscilan entre 0,541 y 0,906. En el cálculo de la medida de adecuación muestral obtuvo un

KMO=728 aceptable, y a través de la prueba de esfericidad de Bartlett un $\chi^2=293556,2$ para un p valor =,000.

Albarrán et al, (2018) validaron la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollado en Colombia, por el Ministerio de la Protección Social. La prueba elaborada parte del marco teórico demanda control, misma que es el fundamento de la prueba SUSES-21. Para el estudio, la muestra fue de tipo accidental recogida en la evaluación de los exámenes médicos ocupacionales desde el mes de marzo a septiembre del año 2001. A través del criterio de jueces, analizaron la validez de contenido aplicando la fórmula de la V de Aiken, también utilizaron el análisis factorial exploratorio y el análisis de confiabilidad a través de la consistencia interna. En sus resultados sólo consideró aquellos ítems que lograron un valor $V=1$, esto determinó la escala en 108 reactivos para la forma A; 96 reactivos para la Forma B y en los factores extralaborales con 29 ítems. Para las tres escalas descritas con el estadístico Alfa de Cronbach se hallaron índices adecuados, asimismo, los hallazgos de validez convergente, se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas. Dentro de las conclusiones a las que llegaron los investigadores, señalan que la prueba muestra evidencias empíricas que respaldan la teoría, obtuvo el criterio mínimo sugerido para una investigación.

Marcilla-Truyenque y Ugarte-Gil (2020), evaluaron los factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas de un Hospital del Nivel III en Lima, con el instrumento SUSES-21. En un estudio de tipo transversal a una muestra de 62 médicos especialistas, determinaron los factores de riesgo y también los asociados con las características demográficas como horas de sueño, familia, recreación y aspectos laborales. Determinaron en sus hallazgos que las exigencias psicológicas obtuvieron el porcentaje más elevado como factor de riesgo alto con 69.4%, así como la dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de liderazgo con un 48.4% nivel riesgo alto; dentro de los factores asociados las horas laborales fuera de la institución, se asoció con un bajo riesgo en Apoyo social y calidad de Liderazgo (195.0, 78.7, $p=0.024$),

igualmente, un riesgo bajo en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se asoció con una cantidad mayor de horas recreativas (24.9, 11.1; $p=0.041$) y una cantidad mayor a 75 minutos de actividad física (35.3% , 5.6% , $p=0.037$). El factor compensaciones en nivel riesgo bajo, se asoció con la edad (47.2%, 44.3%: $p=0.043$). Concluyeron finalmente a mayor número de actividades recreativas, mayor edad, mayor ejercicio intenso y la posibilidad de trabajo fuera del hospital, se asocian con un menor riesgo psicosocial.

En el ámbito internacional, en la revisión de estudio psicométricos, se hallan estudios en países como Chile, Argentina, Colombia sobre propiedades psicométricas.

Alvarado et al (2012) validaron el cuestionario de riesgos psicosociales COPSOP-Istas 21 en su versión larga, en trabajadores chilenos. Seleccionaron al azar una muestra de 1,557 trabajadores; primero sometieron el cuestionario a una adaptación semántica, luego analizaron la heterogeneidad de los ítems, donde ninguno mostró más del 89% de las respuestas en una sola de las opciones, de igual manera en la revisión de la correlación ítem-test, y dimensión-dimensión cada ítem y dimensiones se asociaron de manera positiva y significativa ($p < 0.05$) ; para hallar las evidencias de validez, utilizaron el análisis factorial confirmatorio (AFC) en la revisión de los índices de ajuste Kaiser-Meyer-Oklin (KMO), los resultados mostraron un KMO que oscila entre 0.60 (dimensión doble presencia) a un KMO de 0,92 para la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo. Hallaron en todas las escalas un alfa de Cronbach mayor que el nivel adecuado, 0.70 y los demás factores obtuvieron un alfa mayor a 0.80 también, con el método de test-retest describieron correlaciones estadísticamente significativas. Concluyeron que el cuestionario adaptado para la población chilena, posee adecuadas propiedades psicométricas.

Cerda y Porras, (2018) revisaron las propiedades psicométricas de la escala de evaluación de riesgos psicosociales en el Trabajo SUSESOS-Istas versión breve en una muestra de 1184 trabajadores chilenos, para ello utilizaron

la metodología psicométrica y a través del análisis factorial confirmatorio comprobaron las cinco dimensiones o factores latentes, los que se asocian con sus respectivos ítems, y en concordancia con la teoría. A través del análisis factorial confirmatorio, mostraron que el modelo se ajusta $GFI= 0,967$, $AGFI=0,957$, $NFI= 0,30$; pero el criterio $RMR= 0,068$ está fuera del parámetro, así como el $PGFI = 0,737$ con resultados de una diferencia entre las varianzas y covarianzas del modelo. Los hallazgos de la validez discriminante, fueron cuestionables para las dimensiones trabajo activo y calidad de liderazgo ; las varianzas medias extractadas mostraron valores por debajo de 0,5, la descripción de la confiabilidad con el coeficiente omega mostraron valores por debajo de 0,65 (admisible) por lo que los autores concluyeron que el cuestionario no cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas asimismo, consideraron que la reducción de preguntas reduce la confiabilidad y validez.

Pujol-cols y Arraigada (2018) en una muestra de 175 docentes universitarios argentinos investigaron sobre las propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsop-Istas 21 versión corta. Dentro de sus hallazgos, describen un coeficiente Alfa de Cronbach de la escala global de 0,90; sin embargo, para las dimensiones hallaron coeficientes alfa bajo a moderado (0,57 y 0,85), siendo el factor doble presencia el que obtuvo menor valor de consistencia interna, la validez fue analizada en términos de estructura factorial, validez convergente y validez discriminante. Los valores obtenidos en el cálculo de la Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de la prueba de esfericidad de Bartlett fueron para $KMO= 0,83$, mostrando adecuado ajuste para la técnica de análisis factorial confirmatorio. Los valores hallados en éste fueron para analizar la validez y sus resultados mostraron un ajuste corroborando el modelo teórico de manera aceptable a los datos ($\chi^2 = 113,70$; $gl = 50$; $p < 0,01$; $CFI = 0,92$; $GFI = 0,92$; $RMSEA = 0,09$; $PGFI = 0,50$). Por otro lado, en la validez convergente, sólo la dimensión Estima logró nivel aceptable, igualmente la validez convergente no logró valores adecuados. La investigación concluye que el modelo de seis factores, no tiene buen soporte por los niveles hallados de validez y confiabilidad.

Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz (2019) propusieron estudiar las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales versión

corta, en 341 trabajadores hospitalarios pertenecientes a la Región del Maule, Chile. Plantearon hallar la confiabilidad y describir la validez de constructo y la validez concurrente. Los resultados de la confiabilidad mediante consistencia interna, arrojaron un valor para la escala global de 0,758, con un intervalo de confianza al 95%, considerado adecuado. En las dimensiones a través del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, mostraron valores por debajo de los adecuados (0,441-0,530), la única dimensión que logró valores aceptables fue Apoyo social en la empresa y calidad de Liderazgo ($\alpha=0.710$, $\omega=0.720$). La validez de constructo hallada a través de análisis factorial confirmatorio, mostraron un grado de ajuste inadecuado (CFI=0.795; TLI=0.762; RMSEA=0.08). las correlaciones halladas entre las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo con la dimensión compensaciones, son mayores a 1, de tal manera que ambas corresponderían a una sola dimensión. La estructura de cinco dimensiones no se corrobora empíricamente para la versión corta en la población estudiada. Sin embargo, en la validez convergente el cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21 y el cuestionario DASS 21 (que evalúa ansiedad-depresión-estrés) se correlacionan de manera directa y positiva.

El término riesgos psicosociales, van cobrando fuerza en la última década, aunque no es un tema nuevo, pues en el año 1988 la OIT (2018) los define como las interacciones entre el medio laboral, el contenido del trabajo y juega un papel especial las capacidades, necesidades y cultura del trabajador, que podrían considerarse factores subjetivos del trabajador.

Para Bernardo (2011) los riesgos psicosociales, son situaciones laborales con una gran probabilidad de ocasionar daño al trabajador, física, social o psicológicamente, estos daños pueden ser de gran magnitud. La organización del trabajo está directamente relacionada con las situaciones laborales el contenido del trabajo y la realización de la tarea, además se suma a estas condiciones, las percepciones del trabajador (Dirección General de Salud Ambiental, Salud ocupacional, MINSA (s/f)).

Es necesario delimitar los conceptos que se usan de manera indistinta a veces como sinónimos y otros de manera subordinada. Generalmente, se

asocian los siguientes términos para referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales (Bernardo 2011). Los factores psicosociales son todas las condiciones organizativas, ambientales que responden al diseño del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales (Forastieri, 2016), no necesariamente están relacionadas con efectos nocivos, sino que son condiciones que pueden ser negativas o positivas, sólo que se le ha dado más énfasis en los efectos negativos sobre la salud, de tal manera que considerando el daño o perjuicio que causan las condiciones laborales, es coherente el término factores psicosociales de riesgo y que son aquellas condiciones desfavorables que tienen una fuerza potencial de hacer daño a la salud del trabajador. Según Villalobos (2004) la evolución de los factores psicosociales en factores de riesgo va a depender de tres condiciones: intensidad, duración y frecuencia en el que se presente el factor y el potencial de daño a la salud, de tal manera que un factor psicosocial de riesgo podría clasificarse en (ver figura 1)

De acuerdo a lo que propone Villalobos la importancia de identificar y valorar los factores psicosociales nos muestra dos elecciones: identificar e intervenir para generar bienestar y fortalecer la salud de quienes ya los padecen.

Figura 1. Clasificación de los factores de riesgo psicosocial *

Clasificación	Agudos	Crónicos	Cotidianas
Intensidad	alta	variable	baja
Duración	corta	variable	corta
frecuencia	escasa	alta	alta

*(Villalobos, 2004)

Bien diferenciados ambos conceptos toca delimitar el concepto de riesgos psicosociales y cuáles son las características. Los riesgos psicosociales

a diferencia de los factores psicosociales de riesgo corresponden a situaciones del contexto laboral como la violencia, el acoso sexual, laboral, el estrés, burnout, la inestabilidad laboral y atentan contra la salud del trabajador de forma grave; se puede establecer en ese sentido una primera diferencia con los factores de riesgo psicosocial, al ser este de diferentes niveles (Bernardo, 2011).

Una segunda diferencia entre el concepto de factores de riesgo psicosociales y riesgos psicosociales, es que los riesgos psicosociales atentan contra los derechos laborales, de tal manera que dentro de las políticas de gobierno se legisla sobre salud ocupacional que incide en la prevención de riesgos.

Finalmente, el daño grave que los riesgos psicosociales causan a la salud del trabajador y las repercusiones mentales como el estrés, violencia, acoso etc. El estrés es un riesgo psicosocial asociado a las exigencias del trabajo; cuando éstas exceden la capacidad del trabajador, las consecuencias son las enfermedades ocupacionales de tipo psicosomáticas, musculoesqueléticas, ausentismo, depresión, ansiedad (Bernardo, 2011; Forastieri 2016; Villalobos, 2004).

Los modelos teóricos de riesgo psicosocial de acuerdo a Kasarek (en Uribe-Prado,2020) describe el modelo Demanda/Control para exponer, con un panorama psicosocial, el impacto de las exigencias y el control de ellas en la incidencia sobre el estrés. Este modelo es ampliamente utilizado por la capacidad predictiva en proceso de morbilidad y mortalidad asociado al trabajo. Kasarek (en Uribe-Prado, 2020) propone que, la combinación entre demanda control, conlleva a un aprendizaje motivado en consecuencia; puede presentarse mayor o menor riesgo de enfermar físicamente, siempre y cuando la organización provea los recursos para aprender, caso contrario, se da paso al desgaste emocional, despersonalización y pobre motivación del logro, evidenciándose en trastornos del sueño, gastrointestinales, etc. (Uribe-Prado, 2020).

La medición de los riesgos psicosociales, es una metodología empleada en la identificación, prevención y control de accidentes laborales y permite la gestión de una cultura de la prevención, (Arredondo, 2019, Cedeño, 2020,

Martínez, 2019) para ello existen muchas herramientas desarrolladas en el contexto europeo y ampliamente utilizadas en América Latina. La metodología COPSOP, fue creada por el grupo de investigadores de la National Research Center for Working Environment en el año 2000 en la ciudad de Dinamarca (Martínez, 2019, Mollo, 2015) y ha sido adaptada en versión al castellano por un grupo de especialistas en el año 2003, tomando el nombre de ISTAS que son las siglas del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Moncada et al, 2005, Moreno, 2011, Mollo, 2015, Martínez, 2019). La versión al castellano del COPSOP-Istas 21, comprende tres formas: Larga, mediana y corta (Alvarado et al, 2012) para ser utilizadas según el número de trabajadores de una empresa.

La metodología Copsop-Istas 21 en sus tres versiones cuenta con respaldo teórico y ha reunido evidencias de validez y confiabilidad en países latinoamericanos (Alvarado et al, 2012, Cerda-Silva, 2018, Pujol-Cols, 2018). En la adaptación al contexto chileno por Alvarado et al en el 2012, toma el nombre de SUSESO-Istas-21 que corresponden a las siglas de la Superintendencia de Seguridad Social, Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral de Chile. La versión corta cuenta con 20 ítems y se estructura en cinco dimensiones a saber: Exigencias Psicológicas (EP), Trabajo Activo y posibilidad de desarrollo (TA), Apoyo social en la empresa y Liderazgo (AS), Compensaciones (CO) y la dimensión Doble presencia (DP).

Las exigencias Psicológicas (EP), están referidas a las demandas de índole cognitivo y emocional. Se define exigencias cognitivas al esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador, para almacenar información, recuperar información, razonamiento, búsqueda de soluciones y toma de decisiones, (Pérez y Nogareda, 2012, Moreno y Baez, 2010) comprometiendo el sistema cognitivo del trabajador en mayor demanda. Las exigencias emocionales están referidas a aquellas tareas que afectan el estado emocional del trabajador y conllevan a realizar esfuerzo por reprimir o esconder sus emociones para poder desempeñar sus labores, igualmente, se asocia a la represión de emociones frente a superiores o compañeros de trabajo y subordinados (Pérez y Nogareda, 2012). También son exigencias psicológicas

aquellas tareas que conllevan un impacto emocional, por ejemplo, en el personal de salud.

Trabajo Activo y posibilidad de desarrollo (TA) esta dimensión, está referida a la percepción de autonomía y su relación con valores como la utilidad, la importancia de pertenecer a su centro laboral, las posibilidades de desarrollo son las oportunidades de aprendizaje que le proporciona su labor, así como las posibilidades de utilizar los conocimientos, experiencias y habilidades (Cedeño & Chávez, 2020).

Apoyo Social en la empresa y Liderazgo (AS), esta dimensión se refiere principalmente al estilo del liderazgo ejercido por los jefes (Cedeño y Chávez, 2009) un liderazgo inadecuado e inapropiado implica un factor de riesgo para el trabajador por la falta de habilidad para resolver conflictos o ejercer demandas incompatibles con sus labores; el apoyo social son las relaciones que se forman entre los trabajadores y es un factor moderador del estrés ya que implica la posibilidad de asistencia de otros compañeros o de jefes para poder realizar su trabajo (Pérez y Nogareda 2012) y la resolución de conflictos interpersonales de manera eficaz.

Compensaciones (CO), es el reconocimiento, valoración, trato justo y respeto de parte de los jefes hacia el trabajador, la seguridad y estabilidad que le da la empresa al preocuparse a corto y largo plazo por su futuro laboral, de tal manera que su esfuerzo, se ve reflejado en ascensos, desarrollo profesional, formación y promoción, dando como resultado la percepción de un equilibrio entre el aporte del trabajador y la compensación que recibe (Arredondo et al, 2019, Cedeño y Chávez, 2020, Pérez y Nogareda, 2012).

Doble presencia (DP), evalúa las exigencias simultáneas e incompatibles del ámbito laboral y familiar. Se refiere, al conflicto creado entre el trabajo y las tareas del hogar ocasionado por la participación de la mujer en el ámbito laboral, sin dejar de ejercer su rol de maternidad y de ama de casa, este conflicto puede ser de dos formas trabajo-familia o familia-trabajo dependiendo de la direccionalidad del problema (Cedeño y Chávez, 2020, Arredondo et al, 2019, Moreno y Báez, 2010).

La psicología dio pasos agigantados en la investigación cuando se crean las pruebas psicológicas, una prueba psicológica es un procedimiento sistemático para evaluar el comportamiento, medir atributos psicológicos (Furr & Bacharach, 2014). La disciplina científica que desarrolla teorías, métodos y técnicas para la creación y el desarrollo de test psicológicos, se denomina Psicometría, se caracteriza por la utilización de la formulación matemática; plantea el desarrollo de la teoría de la medición. Para Muniz (2010) la Psicometría es una disciplina que tiene la finalidad de contribuir con soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicométrica. También es considerada como un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica, en que se incluyen aspectos teóricos y otros de carácter práctico. El campo de la medición, permite la toma de decisiones como consecuencia de las interpretaciones de los instrumentos, por ello, si en el proceso de medir se hace de manera inadecuada, las decisiones que se hagan a partir de las inferencias, estarían completamente erradas, por lo que todo instrumento de medición debe contar con los criterios de calidad: confiabilidad y validez (Muñiz, 2010)

Para AERA (2014), la validez se refiere al grado en que la evidencia y la teoría apoyan las interpretaciones de las puntuaciones de la prueba, para los usos propuestos. Es considerablemente fundamental al momento de desarrollar y evaluar pruebas psicométricas, pues garantizan la calidad de los datos recogidos a través de ellos.

En psicometría, la concepción del término validez es de vital importancia, para demostrar que un test mide lo que pretende se deben mostrar la acumulación de evidencias que permitan garantizar la interpretación de las mediciones realizadas a través de un cuestionario, test o escala psicométrica (AERA, 2014). La Validez, se define como la correspondencia entre la medida o puntuación obtenido a través de un test y el constructo teórico que pretende medirse (Kaplan y Saccuzzo, 2006).

Arribas (2004) indica aspectos importantes que se debe tener en cuenta a la hora de realizar la validez, generalmente de manera equivocada, se menciona que la prueba está validada, siendo esto incorrecto, ya que se validan las puntuaciones, mas no la prueba en sí. Por lo que se afirma que la validez no consiste en la expresión de un índice, sino que es de carácter sumativo, se

acumula como una evidencia teórica probada empíricamente y corroborada de forma continua y en un proceso dinámico. No existe un solo tipo de validez, de acuerdo a Aiken (2003) una prueba psicológica puede evidenciar distintos tipos de validez, asociados al objetivo por el cual ha sido diseñada, depende además de la población objetivo, las condiciones en las que se aplicará, así como el método utilizado para evidenciar la validez.

El otro criterio de calidad de un instrumento psicológico es la confiabilidad, entendida como la estabilidad de las mediciones realizada a través de diferentes aplicaciones (Livia y Ortiz, 2014). En este sentido, se espera una alta confiabilidad ya que los errores de medición están ausentes o dentro de un margen de error permitido, un instrumento es altamente confiable si los resultados de diversas aplicaciones al mismo sujeto de estudio presentan estabilidad y consistencia en sus mediciones repetidas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para Aliaga (2006) la confiabilidad es la estabilidad y consistencia de las mediciones repetidas, es decir que, si se aplica un instrumento en las mismas condiciones al mismo sujeto, en una proximidad temporal, se espera mediciones muy parecidas o casi iguales.

Dentro de los procedimientos más utilizados para hallar evidencias de validez de un instrumento psicológico, se utiliza el Análisis Factorial, que consiste en probar la relación entre variables denominadas observables con variables latentes, es decir que un instrumento con una cantidad de variables puede ser reducido a factores que agrupen dichas variables en función de la correlación entre ellas (Doral, Rodríguez y Meseguer, 2018). Existen dos tipos de análisis factorial; el exploratorio (AFE) y el confirmatorio (AFC), el primero se utiliza para validar la construcción de un instrumento, en base a un constructo teórico y explora los factores en que se agrupen las variables, la segunda muy utilizada para comprobar el ajuste entre el modelo teórico y las evidencias empíricas (Rojas-Torres, 2019).

Existe el procedimiento de Modelos Estructurales en la confirmación de la validez de un instrumento, basado en modelos estadísticos, grafica la relación entre las variables latentes y las variables observadas, es un método flexible, ya

que a través de los índices de ajuste nos permite ensayar nuevos modelos que se acerquen al ajuste deseado, para ello los métodos o índices de ajuste, son diversos, es un método flexible, que permite graficar los valores de relación entre las variables latentes y las variables observadas (Rojas-Torres, 2019) . Existe una variedad de índices denominados índices de bondad de ajuste, están asociados a una distribución estadística y su función es contrastar el modelo teórico con los datos empíricos.

IV. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque tiene el propósito de incrementar el conocimiento a partir de la medición de riesgos psicosociales y sus dimensiones, para generar una propuesta (Fidias 2012), es de diseño instrumental porque se analizarán las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas-21 versión corta, para obtener evidencias de su validez y confiabilidad. (Ato, López y Benavente, 2013)

De acuerdo a Vallejo (2020) es de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables y es transversal porque solamente se hizo una medición en un tiempo determinado (Vallejo, 2002).

El método es Hipotético deductivo, porque se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular (Sánchez, 2019)

3.2. Variables y operacionalización

Riesgos psicosociales

Definición Conceptual

Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente (Moreno, 2011). Los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante (OIT, 2016)

Definición operacional

Los riesgos psicosociales se midieron a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Istas 21.

El cuestionario SUSESO-Istas 21 es un instrumento que fue validado y estandarizado en Chile, basado en la traducción española del cuestionario de Copenhague COPSOP del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de

Dinamarca (AMI). Su uso es de acceso libre.

La variable riesgos psicosociales medida por el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, posee cinco dimensiones y 19 indicadores que no se aplican en la versión.

Las dimensiones medidas por el instrumento son:

Exigencias psicológicas: también se denominan exigencias cualitativas (Arredondo, Viña y Oramas, 2019) y está referida básicamente al hecho de tener que esconder sus emociones, prestar atención constante y realizar una gran cantidad de labores en poco tiempo, son evaluadas por los ítems del 1 al 5. Trabajo Activo y posibilidad de desarrollo: Se refiere a las oportunidades que ofrece su labor para adquirir nuevos conocimientos, son evaluadas por los ítems del 6 al 10. Apoyo social en la empresa y Liderazgo: Referido al apoyo percibido por el líder y los equipos de trabajo, se evalúan a través de los ítems 11 al 15. Compensaciones: Se refiere a la valoración percibida, sentimiento de respeto y un justo trato por la autoridad laboral y se evalúan con los ítems 16 al 18. Doble presencia: referida a las exigencias sincrónicas del ámbito laboral y familiar, se evalúan a través de los ítems 19 y 20.

Escala de medición

Se presenta en una escala de tipo Likert de naturaleza ordinal con puntuaciones de 0, 1, 2, 3 y 4 y con alternativas de respuesta: “Siempre”, “La mayoría de las veces”, “Algunas veces”, “sólo unas pocas veces” y “Nunca”, el cuestionario en su versión corta está comprendido por 20 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de todos los elementos, personas etc., que comparten ciertas características y sobre las cuales se realizarán las mediciones para realizar inferencias, Fraccia (citado en Bernal, 2010),

Para el presente estudio la población estuvo conformada por personal civil de una Institución Militar que pertenecen a dependencias ubicadas en la provincia del Callao, son 3,631 empleados civiles de acuerdo a la Dirección de

Personal Civil (MN 281747, 2021) clasificados en las categorías de profesionales, técnicos y auxiliares, sujetos a regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057 (RESESAPCIV-13037, 2019)

Criterios de inclusión, se consideró a todo el personal civil en condición de nombrado o contratado que se encuentre bajo los regímenes de la Ley N° 276 y 1057, que exprese su deseo de participar a través del consentimiento informado, de ambos sexos y que se encuentren actualmente en modalidad de trabajo presencial o mixto.

Criterios de exclusión al personal civil en actividad que no labore bajo los regímenes de la Ley 276 y 1057, participantes que dejen en blanco preguntas del cuestionario y se encuentren en situación de trabajo remoto por ser vulnerables.

En los estudios psicométricos, no hay acuerdo en el tamaño de la muestra, para esta investigación se utilizó los hallazgos de Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V., & Hardouin, J. B. (2014) quienes describen la revisión de 114 artículos de estudios de validación de instrumentos, determinaron un tamaño de muestra mayor o igual a 100 y la proporción de sujetos/ítem van en rango de 2 a 6. Se recogieron 155 encuestas, de las cuales se desestimaron 35 cuestionarios, por encontrarse en condición de vulnerabilidad cumpliendo con el aislamiento por la emergencia sanitaria. Por lo que la muestra final quedó compuesta por 120 participantes con proporción de 6 sujetos/ítems.

El muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo intencional, donde el investigador escoge una muestra que será de acuerdo a su juicio o intención ya que dicha muestra será más conveniente en relación con la representatividad de sus elementos (Bologna, 2013).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta que se fundamenta en la aplicación de un cuestionario con el propósito de obtener la información para desarrollar los objetivos de la investigación (Bernal, 2010)

Instrumento

Nombre original del instrumento: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI).

Nombre del instrumento en español: Cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21, versión corta validada y estandarizada en Chile.

Autores: Superintendencia de Seguridad Social. Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral, Chile.

Procedencia: Copenhague

Año: 2013

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: trabajadores de una empresa o Institución

Número de ítems: 20

Tiempo: De 10 a 12 minutos

Dimensiones: Exigencias psicológicas (EP), Trabajo activo y desarrollo de habilidades (TA), Apoyo social en la empresa (AS), Compensaciones (CO) y Doble presencia (DP)

Consigna:

El instrumento es de aplicación sencilla, preguntas simples y comprensibles, tiene opciones de marcada tipo Likert con respuestas que van desde “siempre”, “la mayoría de las veces”. “algunas veces”, “sólo unas pocas veces” y “nunca”, la puntuación es de cinco escalas que van de 0 a 4 en los ítems directos y de 4 a 0 para los ítems inversos.

Calificación del instrumento: Para hallar las puntuaciones, se hace de manera directa sobre la puntuación obtenida en cada respuesta dada por el evaluado, asimismo, es posible realizar el cálculo de la prevalencia o porcentaje de trabajadores que se ubican en cada nivel de riesgo, siendo estos bajo, medio o alto utilizando una tabla que corresponde a los Baremos chilenos. Sin embargo,

esta prueba permite identificar los terciles de la puntuación total y establecer los rangos o categorías en “Riesgo bajo”, “riesgos medio” y “riesgo bajo”.

3.5 Procedimientos

El cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21 es de acceso libre por lo que no se requirió permiso de los autores siempre y cuando se den los créditos a la Superintendencia de Seguridad Social-Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral del estado chileno y no se alteren las preguntas. Para la validez de contenido se solicitó la revisión a seis jueces expertos con grado de doctor. A través de la carta de presentación otorgada por la oficina de Postgrado de la universidad, se solicitó a la Dirección de Salud el permiso correspondiente para la aplicación al personal civil, se elaboró la encuesta en un formulario Google Form para cumplir las normas del distanciamiento social y hacer llegar la encuesta sin contacto personal. El formulario contiene una información breve sobre los objetivos de la investigación, el consentimiento y asentimiento informado, así como la confidencialidad de las respuestas. Se incluyeron datos sociodemográficos contemplados en los criterios de inclusión. Se envió el formulario vía medios electrónicos (WhatsApp y correo).

Una vez obtenida las respuestas, se filtraron aquellas que no aceptaron el consentimiento, así como las de respuestas incompletas, se elaboró la base de datos en formato Excel, tuvieron que eliminarse los cuestionarios de personal en condición de vulnerabilidad.

3.6 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos de la muestra, se utilizó el programa SPSS versión 25 así como el programa JASP inicialmente se elaboró una base de datos en el programa Excel para luego proceder a exportar al programa SPSS y AMOS.

Para la obtención de la confiabilidad se hallaron el Alfa de Cronbach (α) y el Omega de McDonald (Ω) de la escala total y de las dimensiones.

La Validez de contenido fue analizada a través de juicio de expertos para lo cual se consultó con 6 jueces con grado de doctor quienes calificaron en las dimensiones de pertinencia, claridad y coherencia, para ello se obtuvo la V de Aiken con valores superiores a 0.90.

Para la validez de constructo se utilizó la técnica estadística del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y el método de ecuaciones estructurales, luego se analizaron los índices de ajuste al molde teórico.

3.7. Aspectos éticos

Se ha considerado el procedimiento de consentimiento informado de acuerdo al artículo 24° del Código de ética del Colegio de Psicólogos el Perú, informando a los participantes acerca de los objetivos de la investigación y del anonimato de sus datos personales, así como el uso y tratamiento de la información brindada,

IV. RESULTADOS

La muestra estuvo compuesta por 120 empleados civiles, la edad mínima fue de 20 años y la máxima de 64, la edad media fue de 39,9 con una desviación estándar de 14,9. El 56.7% de la muestra estuvo constituido por personal masculino y el 43.3% por personal femenino, de los 120 encuestados, el mayor porcentaje corresponde a la Categoría profesional con el 45.3% de profesionales de la salud (médicos, enfermeras, odontólogos, tecnólogos, psicólogos, asistentes sociales, químico farmacéutico), el 25.2% compuesto por técnicos (de laboratorio, fisioterapia, farmacia, dental etc., técnicos de oficina, secretariado, archivo) y un 29.1% de personal auxiliar (de enfermería y de oficina).

Tabla 1

Frecuencia de Categoría laboral según sexo

Sexo	Profesional		Técnico		Auxiliar		total	
	f	%	f	%	f	%		
Femenino	33	27.5%	13	10.8%	6	5%	52	43.3%
Masculino	21	17.5%	19	15.8%	28	23.3%	68	56.7%
Total	54	45.1%	32	26.6%	34	28.3%	120	100%

Como se aprecia en la tabla 1, el mayor porcentaje de la población está compuesto por profesionales del sexo femenino (27.5%); en el personal de categoría Técnico, predomina en mayor porcentaje el sexo masculino, (15.8%), y en la categoría laboral auxiliar, predomina también el sexo masculino (23.3%).

Tabla 2*Frecuencia de Condición laboral, según dependencia*

Dependencia	Condición Laboral					
	Nombrado		Contratado		otro	
Centro Médico	19	15.8%	5	4.1%	5	4.1%
Hospital de la Base	22	18.3%	-	-	2	1.7%
Dirección de Salud	3	2.5%	-	-	-	-
Comandancia de la Base	12	10%	4	3.3%	3	2.5%
Escuela Naval	3	2.5%	-	-	-	-
Policlínico Naval	2	1.7%	-	-	1	0.8%
Dirección de Bienestar	6	5%	-	-	-	-
Centro de Formación Técnica	1	0.8%	2	1.7%	-	-
Dirección de Sanidad	2	1.7%	6	5	-	-
Comandancia de la Base	1	0.8%	21	17.5%	-	-

La tabla 2, nos muestra la frecuencia y distribución en porcentajes de la muestra según dependencia de origen y condición laboral, se puede observar que está compuesta con mayor representatividad por personal civil del Hospital de la Base en condición de nombrados (18.3%) , en su gran mayoría por personal civil que laboran en el Centro Médico, en segundo lugar, con 17.5% de personal civil que pertenece a la Comandancia de la Base en condición de contratado y en tercer lugar, personal civil que proviene del Centro Médico (Hospital Nivel III) representado por el 15.8% de personal nombrado de la muestra total.

4.1 Confiabilidad

Para hallar la confiabilidad del instrumento se realizó el análisis de consistencia interna a través del coeficiente Alfa y el coeficiente Omega.

El cuestionario de riesgos psicosociales en la escala total obtuvo un coeficiente Alfa de 0.727 y en el coeficiente Omega un valor de 0.761 que según criterio de George & Mallery (2003) es aceptable, estos valores demuestran que el instrumento presenta una fiabilidad aceptable para la escala total (tabla 3)

Pero si observamos en la misma tabla, los índices de confiabilidad α y ω para las dimensiones, éstas se hallan por debajo de los valores aceptables.

Tabla 3

Estadísticas de Confiabilidad alfa y omega de las dimensiones y total de la escala de riesgos psicosociales SUSESO-Istas -21 (n=120)

	Cronbach's α	McDonald's ω
Exigencias Psicológicas (EP)	0.486	0.55
Trabajo Activo (TA)	0.447	0.561
Apoyo Social y Liderazgo (AS)	0.603	0.652
Compensaciones (CO)	0.409	0.547
Doble presencia (DP)	0.433	0.437
Escala Total	0.727	0.761

Se analizó la correlación ítem-test y el índice α si se elimina el ítem para conocer los incrementos en el índice de consistencia. Se observa, en los resultados de la tabla 4 acerca de la confiabilidad si se elimina el ítem, que los incrementos son significativos, si se retiran los ítems: EP2 (Exigencias psicológicas), EP5^a, (^a= ítem inverso) TA1 (Trabajo activo) TA2^a, AS2 (Apoyo social), CO1 (compensaciones), DP1, DP2^a (Doble presencia) ambas conforman una dimensión, estos resultados mostrarían inconsistencias de algunos ítems y de la dimensión Doble presencia.

Tabla 4*Estadísticas y fiabilidad del ítem si fuera eliminado*

ítems	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped
				Cronbach's α
EP1	0.73	0.95	0.420	0.694
EP2	1.84	1.07	0.006	0.729
EP3	1.42	1.17	0.462	0.687
EP4	1.61	1.3	0.344	0.699
EP5 ^a	0.93	1.18	0.010	0.731
TA1	1.89	1.26	0.048	0.729
TA2 ^a	1.9	1.03	0.026	0.726
TA3	0.71	0.96	0.359	0.699
TA4	0.46	0.8	0.492	0.691
TA5	0.62	0.94	0.442	0.692
AS1	0.41	0.68	0.419	0.699
AS2	1.94	0.99	0.190	0.712
AS3	1.16	1.05	0.552	0.68
AS4	1.17	1.07	0.545	0.68
AS5	0.93	1.1	0.450	0.689
CO1	0.87	1.05	0.138	0.717
CO2	1.19	1.18	0.381	0.695
CO3	1.64	1.21	0.600	0.671
DP1	1.21	1.16	0.063	0.725
DP2 ^a	2.59	1.04	-0.044	0.732

^a ítem inverso

4.2 Análisis de la Validez

Validez de contenido

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos

	Experto	Dictamen
Experto 1	Dra. María Rosario Palomino Tarazona	Aplicable
Experto 2	Dr. Luis Alberto Barboza Zelada	Aplicable
Experto 3	Dr. Juan José Kaneko Aguilar	Aplicable
Experto 4	Dra. Livia Altamirano Ortega	Aplicable
Experto 5	Dra. María Odolinda Rivera Salazar	Aplicable
Experto 6	Dra. Leonor Choquehuanca	Aplicable

La Validez de contenido fue hallado a través del juicio de 6 expertos con grado de Dr. quienes evaluaron los ítems en tres criterios: pertinencia, claridad y coherencia, los resultados fueron analizados a través de la V de Aiken, dando valores superiores a 0.88 (0.91) evidenciando validez de contenido de acuerdo a Carretero y Reneses (2019).

Validez de Constructo

Medida de adecuación KMO

Para analizar la posibilidad del empleo del análisis factorial exploratorio (AFE) y poder determinar la validez de constructo de la escala de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21, se emplearon las medidas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Bartlett.

Como observamos en la tabla 6, la medida de adecuación KMO, obtiene una puntuación de 0.727 considerado valor adecuado (Hair, Black, Babin, & Anderson, R. 2018), con un nivel de significancia de 0.000, indicativo de que los datos pueden ser factorizados.

Tabla 6

Pruebas de esfericidad de Bartlett y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

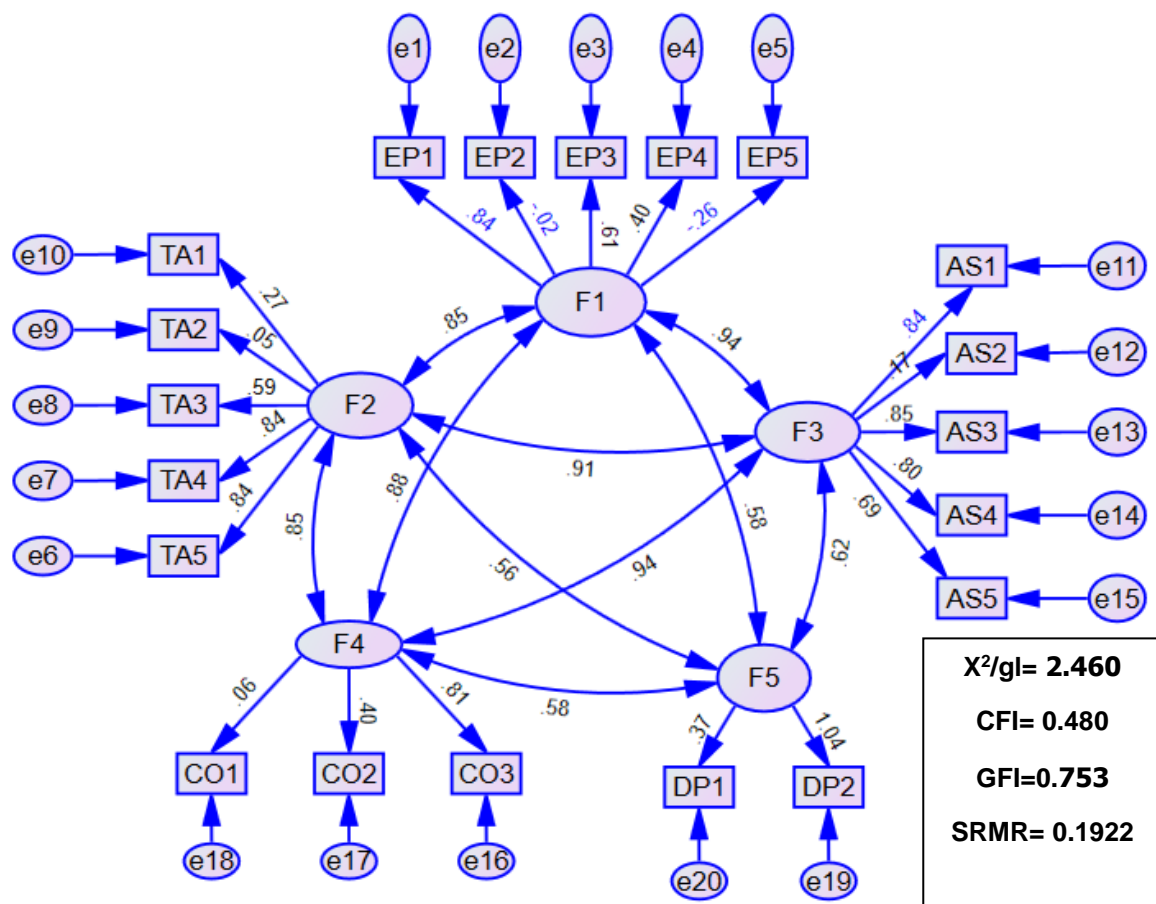
Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.727
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	625,312
	gl	190
	Sig.	0.000

Análisis Factorial Confirmatorio

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del modelo original del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21, versión corta., 20 ítems, 5 dimensiones.

Figura 2

Análisis factorial confirmatorio del cuestionario de riesgos psicosociales



Nota: F1= Exigencias Psicológicas, F2=Trabajo Activo, F3= Apoyo Social, F4= Compensaciones, F5= Doble presencia. CFI= índice de ajuste comparativo, GFI= Índice de la variabilidad explicada, SRMR=Raíz cuadrada de la media de residuos cuadrados (índice incremental).

Tabla 7

Diagnóstico de la bondad de ajuste del modelo factorial confirmatorio del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21

Índices de ajuste		Modelo	Modelo	Condición del modelo
		Por defecto	esperado*	
Bondad de Ajuste absoluto	X ²	447.831	>0.05	-
	gl	170	-	-
	p	0.000	P < 0.05	Óptimo
	X ² /gl	2.634	Menor a 3	Óptimo
Medidas de selección del modelo	AIC	527.831	Valor pequeño indica parsimonia	No óptimo
Medidas incrementales	NFI	0.329	≥ 0.90	No óptimo
	CFI	0.418	≥ 0.90	No óptimo
	GFI	0.753	≥ 0.90	No óptimo
	AGFI	0.695	≥ 0.90	No óptimo
Error cuadrático medio de aproximación	RMSEA	0.117	< 0.05	No óptimo
Residuo estandarizado cuadrático medio	SRMR	0.1922	< 0.05	No óptimo

En la tabla 7 y figura 2 se observan los índices de ajuste que en todos los casos no presentan valores óptimos. Examinando la relación entre los factores nos muestran valores de cargas factoriales entre las dimensiones siendo el F5 (Doble presencia) quien presenta menores valores con las otras dimensiones: F1 (Exigencias psicológicas) =0.58; F2(Trabajo activo) = 0.56; F3 (Apoyo social) = 0.62; F4(Compensaciones)=0.56, los cuales, mientras que la relación de los Factores 1,2,3 y 4 entre sí, obtienen cargas factoriales, en rangos de 0.85 a de 0.94 considerados bueno a muy bueno (Hair, Black, Babin, & Anderson, R. 2018). En consecuencia, el F5 (doble presencia) no está contribuyendo óptimamente a la evaluación de riesgos psicosociales.

Tabla 8*Análisis Factorial confirmatorio*

Matriz factorial^a

	Factor				
	1	2	3	4	5
EP3	0.913	-0.325			
AS4	0.569	0.365			
AS3	0.554	0.437	-0.554		
EP1	0.457	0.362			0.413
EP4	0.439				
AS5	0.396	0.360			
TA3	0.328				
TA4	0.436	0.628	0.495		
CO3	0.518	0.548			
TA5	0.365	0.523			
AS1		0.431			
EP5		-0.411			
TA1		0.343			
EP2		-0.329			
TA2					
CO2				0.587	
DP1				0.397	
CO1				0.367	
AS2					0.380
DP2					

Método de extracción: máxima verosimilitud.

a. 5 factores extraídos. 25 iteraciones necesarias.

Como podemos observar en la tabla 8, el análisis factorial confirmatorio, con el método de extracción de máxima verosimilitud en la extracción de 5 factores, nos presenta cargas factoriales de ítems hasta en tres dimensiones ítem TA4 presenta cargas en las dimensiones Factor 1 (0.436), Factor 2 (0.628) y Factor 3 (0.495), igualmente el ítem AS3, presenta cargas factoriales con tres factores,

Factor 1(0.554), Factor 2 (0.437) y con el factor 3 de manera inversa (-0.554). El ítem EP1 también presenta cargas factoriales para tres factores, Factor 1(0.457), Factor 2 (0.362) y Factor 5 (0.413). Como podemos apreciar de acuerdo al análisis factorial confirmatorio, los ítems no se ajustan al modelo teórico, por lo que deberá hacerse un análisis exploratorio.

Estadísticos descriptivos y análisis de ítems del Cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21

Tabla 9

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Exigencias Psicológicas

Dimensión	ítems	Media	DE	g¹	g²	IHC	h²	ritc
Exigencias Psicológicas	EP1	0.78	1.00	1.43	1.70	0.05	0.51	0.55
	EP2	1.96	1.07	-0.21	-0.52	0.19	0.51	0.48
	EP3	1.54	1.17	0.38	-0.61	0.63	0.20	0.15
	EP4	1.69	1.30	0.26	-1.01	0.31	0.49	0.40
	EP5	3.13	1.16	-1.42	1.16	0.18	0.59	0.49

En relación al análisis descriptivo de los ítems, que componen la dimensión Exigencias Psicológicas, se puede ver que presentan indicadores de asimetría adecuados y curtosis parcialmente adecuada, a excepción del ítem EP1 (1.70) que de acuerdo a Pérez & Medrano (2010) si los valores están entre +/- 1.5 se considera adecuados. Asimismo, la media fluctúa entre 0.78 y 3.13; con una desviación estándar que fluctúa entre 1.00 y 1.30, igualmente, la curtosis observa una distribución leptocúrtica porque sus medidas son mayores a "0" (Tomás-Sábado, 2009); los ítems presentan una adecuada comunalidad a excepción del ítem EP3 ($h^2=0.20$) que de acuerdo a Nunnally, J.C. & Bernstein, I.J. (1995). el ítem debe superar el 0.25 o 0.30, comunalidad baja, presentará dificultades en las cargas significativas con la dimensión. En cuanto a la correlación ítem test corregido **ritc**, se observan valores >0.30 de acuerdo a lo indicado por Kline (1998), a excepción del ítem EP3 que presenta un valor 0.15 y no cumple con

este criterio. El ítem EP3, no permite medir de manera óptima la dimensión Exigencias Psicológicas.

Tabla 10

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo

Dimensión	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	HIC	h2	ritc
Trabajo Activo y Desarrollo	TA1	1.8	1.27	0.31	-0.92	0.17	0.96	0.45
	TA2	2.08	1.07	-0.24	-0.50	0.04	1.00	0.53
	TA3	0.81	1.02	1.23	1.01	0.30	0.84	0.35
	TA4	0.43	0.75	1.85	3.01	0.46	0.20	0.28
	TA5	0.73	1.02	1.3	0.85	0.31	0.62	0.34

En la tabla 10, podemos observar el análisis estadístico de los ítems que componen la dimensión Trabajo Activo y desarrollo; se observa que la media fluctúa entre 0.43 y 2.08 ; con una desviación estándar que fluctúa entre 0.75 y 1.27, la asimetría y la curtosis de los ítems Trabajo Activo 1,2,3,y 5 se encuentran adecuados, de acuerdo a Pérez y Medrano (2010) si los valores están entre +/- 1.5, a excepción del ítem TA4 que presenta una asimetría de 1.85 y una curtosis de 3.01 ; la curtosis observa una distribución variada ya que sus medidas son mayores van desde -0.92 a 3.01; la mayoría de los ítems presentan una comunalidad adecuada a excepción del ítem TA4 que presenta un valor de 0.20 que de acuerdo a Nunnally y Bernstein (1995) los valores deben ser igual o superior a 0.25 o 0.30, pues presentarán dificultades en las cargas significativas con la dimensión. En cuanto a la correlación ítem test corregido ritc, se observan valores >0.30 a excepción nuevamente del ítem TA4 que, de acuerdo a lo indicado por Kline (1994), un valor 0.28 y no cumple con este criterio. El ítem TA 4, porque no permiten medir de manera óptima la dimensión Trabajo Activo y desarrollo.

Tabla 11*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Apoyo Social y Liderazgo*

Dimensión	ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	HIC	h2	ritc
	AS1	0.41	0.73	2.26	6.21	0.29	0.87	0.58
	AS2	1.95	1.04	-0.21	-0.65	0.03	0.99	0.71
Apoyo Social	AS3	1.2	1.07	0.54	-0.62	0.61	0.33	0.39
	AS4	1.18	1.06	0.72	-0.16	0.53	0.43	0.45
	AS5	1.1	1.17	0.92	-0.01	0.41	0.71	0.52

Como se observa en la tabla 11, sobre el análisis estadístico de los ítems que componen la dimensión Apoyo social y liderazgo del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas-21, se observa que la media fluctúa entre 0.41 y 1.95 ; con una desviación estándar que fluctúa entre 0.73 y 1.17, la asimetría y la curtosis de los ítems AS2, AS3, AS4 y AS5 son adecuados, de acuerdo a Pérez y Medrano (2010) si los valores están entre +/- 1.5, a excepción del ítem AS1 que presenta una asimetría de 2.26 y una curtosis de 6.21 ; igualmente, la curtosis observa una distribución platicúrtica porque sus medidas son menores a "0" (Tomás-Sábado, 2009) a excepción del ítem AS1 ; los ítems presentan una adecuada comunalidad a excepción del ítem ES3 ($h^2 = .33$) que de acuerdo a Detrinidad (2016) el ítem debe superar el 0.40 y una comunalidad baja se ubica entre 0.0 y 0.4, pues presentará dificultades en las cargas significativas con la dimensión. En cuanto a la correlación ítem test corregido ritc, se observan valores >0.30 de acuerdo a lo indicado por Kline (1994), todos los ítems cumplen con este criterio. El ítem AS1, no permiten medir de manera óptima la dimensión Apoyo Social y Liderazgo

Tabla 12*Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Compensaciones*

Dimensión	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	HIC	h2	ritc
Compensaciones	CO1	0.97	1.09	1.01	0.32	0.21	0.92	0.38
	CO2	1.26	1.21	0.60	-0.63	0.37	1.55E-04	0.05
	CO3	1.55	1.2	0.46	-0.61	0.17	0.95	0.46

Según la tabla 12, el análisis estadístico de los ítems que componen la dimensión Compensaciones, del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas-21, se observa que la media fluctúa entre 0.97 y 1.55; con una desviación estándar que fluctúa entre 1.09 y 1.21, la asimetría y la curtosis se encuentran adecuados, de acuerdo a Pérez y Medrano (2010) si los valores están entre +/- 1.5; igualmente, la curtosis observa una distribución variada; los ítems CO1 y CO3 presentan una adecuada comunalidad no así el ítem CO2 que presenta un valor extremadamente bajo (-0.0000155) e inverso; de acuerdo a Detrinidad (2016) el ítem debe superar el 0.40 y una comunalidad baja se ubica entre 0.0 y 0.4, pues presentará dificultades en las cargas significativas con la dimensión. En cuanto a la correlación ítem test corregido ritc, se observan valores >0.30 sólo en los ítems CO1 y CO3 que de acuerdo a lo indicado por Kline (1994), a excepción del ítem CO3 que presenta un valor 0.05 y no cumple con este criterio, el ítem CO2 no permiten medir de manera óptima la dimensión Compensaciones.

Tabla 13

Análisis estadístico de los ítems de la dimensión Doble presencia.

Dimensión	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	HIC	h2	ritc
Doble presencia	DP1	1.2	1.19	0.77	-0.23	0.28	0.72	0.33
	DP2	1.3	1.01	0.56	0.06	0.28	0.72	0.24

Esta dimensión sólo cuenta con dos ítems y en el análisis factorial ha presentado una baja correlación con los otros factores, de por sí ya tiene dificultades en sus cargas factoriales como dimensión. De acuerdo a la tabla 13, el análisis estadístico de los ítems que componen la dimensión Doble presencia del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas-21, se observa que la media fluctúa entre 1.2 y 1.3 ; con una desviación estándar que fluctúa entre 1.19 y 1.01, la asimetría y la curtosis se encuentran adecuados, de acuerdo a Pérez y Medrano (2010) si los valores están entre +/- 1.5; igualmente, la curtosis observa una distribución variada porque sus medidas son diferentes de "0" (Tomás-Sábado, 2009) ; la comunalidad de los ítems son adecuados presentan una adecuada mayor a 0.40 que de acuerdo a Detrinidad (2016) el ítem debe superar el 0.40 y una comunalidad baja se ubica entre 0.0 y 0.4, pues presentará dificultades en las cargas significativas con la dimensión. En cuanto a la correlación ítem test corregido ritc, se observan valores >0.30 sólo para el ítem DP1, el ítem DP2 de acuerdo a lo indicado por Kline (1994) no cumple con este criterio. los ítems EP1 y EP3, no permiten medir de manera óptima la dimensión Doble presencia. La dimensión Doble presencia no correlaciona adecuadamente con las otras dimensiones.

Percentiles y Categorías.

Tabla 14

Puntos de corte y categorías de la escala de riesgos psicosociales.

Percentil	Puntaciones	Categorías
25	< = 21	Riesgo Bajo
75	> = 31	Riesgo Alto
	22 a 30	Riesgo Medio

De acuerdo al manual de uso de la metodología SUSESO-Istas 21, para establecer los niveles de riesgo psicosocial, la puntuación total se divide en terciles, siendo los puntos de corte el Pc 25=21, por lo que las puntuaciones menores o igual a 21 determina la categoría “riesgo psicosocial bajo” y Pc75=31, que determina una puntuación igual o mayor a 31 “riesgo psicosocial alto”. Las puntuaciones comprendidas en el segundo tercil (22 a 30) determina la categoría “riesgo psicosocial medio” para la muestra en estudio.

Categorías de riesgo psicosocial de acuerdo a datos sociodemográficos del personal civil en estudio

Tabla 15

Niveles de riesgo psicosocial de acuerdo a condición laboral

Nivel de Riesgo Psicosocial	Condición Laboral						Total
	Nombrado	%	Contratado	%	otro	%	
Riesgo Alto	22	18%	6	5%	3	2,5%	31
Riesgo Medio	33	27,5%	14	12%	8	7%	55
Riesgo Bajo	16	13%	18	15%	0	0	34
Total	71		38		11		120

En la tabla 15, se observa que el 18% del personal nombrado está expuesto a riesgo psicosocial en nivel alto, un porcentaje mayor se halla en el mismo personal nombrado (27,5%) con riesgo psicosocial medio.

Tabla 16*Niveles de riesgo psicosocial de acuerdo a Categoría Laboral*

Nivel de Riesgo Psicosocial	Categoría Laboral						Total
	Profesional	%	Técnico	%	Auxiliar	%	
Riesgo Alto	15	12,5%	10	8,3%	6	5%	31
Riesgo Medio	30	25%	15	12,5%	10	8,3%	55
Riesgo Bajo	9	7,5%	7	6%	18	15%	34
Total	54		32		34		120

De acuerdo a la tabla 16, el 12,5% del personal con categoría laboral profesional, está expuesto a riesgo psicosocial alto y el 25% de profesionales también obtiene el porcentaje mas alto en la exposición al riesgo medio.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la escala de riesgos Psicosociales SUSESO-Istas 21, en personal civil de una Institución militar del Callao. El estudio pretende contribuir con la evaluación de un instrumento y determinar si sus características son adecuadas para la gestión de riesgos laborales, debido a que no se conocen instrumentos para evaluar riesgos en población civil, teniendo como característica que pertenecen a una Institución castrense, donde existe una gran diferencia en cuanto a normas, reglas y exigencias laborales. La determinación de riesgos psicosociales ha tomado una gran importancia en el contexto de la pandemia, ya que permite identificar factores que dañan la salud emocional por las exigencias psicológicas y emocionales especialmente a profesionales de la salud.

De acuerdo a Moreno (2014), los riesgos psicosociales son difíciles de definir por ser un conjunto de factores que no se habían tomado en cuenta como causantes de daño a la salud del trabajador, sino que por mucho tiempo se consideraron las causas físicas y accidentes laborales como prioridad. El término riesgo psicosocial es acuñado por la Organización Internacional del Trabajo en año 1986 (Moreno, 2014) y en el año 1998, la Organización Mundial de la Salud, lanza la alarma sobre los factores psicosociales y su influencia en el trabajo a partir de allí, se han desarrollado infinidad de investigaciones tratando de agrupar los factores característicos en las sociedades incluso agregados a su legislación como gestión de la salud ocupacional (Arredondo, Viña y Oramas, 2015). Las investigaciones han consolidado la relación de los factores psicosociales del trabajo sobre la salud del trabajador y la salud del trabajador sobre la empresa, de tal manera que se establece una interacción de causa efecto de ida y vuelta por lo que la mayoría de instrumentos se basan en los modelos esfuerzo recompensa de Siegrist y modelo interactivo de demanda control de Kasarek (Widerszal-Bazyl, 2017).

La investigación en esta área requiere un buen método y al mismo tiempo herramientas de diagnóstico sencillas. En Dinamarca se crea el cuestionario COPSQ como un instrumento para la gestión de los riesgos laborales en el

trabajo, fue producto del trabajo la unión de Sindicatos en la ciudad de Copenhague y a través de las diversas adaptaciones, su uso se ha generalizado en casi todos los países europeos y americanos. La traducción y adaptación al español permitió su uso en Latinoamérica. En América del Sur Chile fue el primero en desarrollar la adaptación de esta herramienta a su población de trabajadores y ahora forma parte de la legislación como instrumento regulado en la evaluación y la gestión de riesgos y salud ocupacional.

En el Perú se han hecho investigaciones, pero pocas de tipo psicométricas que muestren las bondades de las tres versiones con las que cuenta el cuestionario que inicialmente se llamó COPSOP (versión danesa), COPSOP-Istas 21 (adaptación española) y SUSESO-Istas 21 (adaptación chilena). A raíz del avance en el control de riesgos y la gestión de la salud ocupacional de los trabajadores, las empresas asumieron el rol (inicialmente obligados por la legislación) de velar por la prevención de riesgos, en ese sentido la preocupación para conocer las propiedades psicométricas ha crecido grandemente (Alvarado et al 2012, Arredondo, M., Viña, S., & Oramas, A., 2019; Pujol-Cols, 2018; Cedeño, 2020, Cerda-Silva, 2018, Moncada, 2012). Dentro de las técnicas comunes utilizadas por los investigadores en el análisis de las bondades psicométricas del cuestionario SUSESO-Istas 21, se ha hallado el método de análisis factorial confirmatorio para describir evidencias de validez, también se han utilizado método de validez convergente y discriminante y concurrente (Pujol-Cols 2018, Mendoza-Llanos, Moyano-Diaz, 2019)), en todos los estudios la confiabilidad ha sido evaluada con mayor frecuencia utilizando el alfa de Cronbach y solo en un estudio utilizaron la confiabilidad de omega por ser mas adecuado a muestras pequeñas (Pujol-Cols, 2018). Dentro de los métodos de ajuste en todos los estudios revisados se utilizaron los índices de ajuste de KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett, así como el análisis estadístico de los ítems.

Los hallazgos sobre las propiedades psicométricas de este cuestionario, difieren aun con la misma población, por ejemplo, en Chile la investigación dirigida por Cerda-Silva (2018) sobre la versión corta del cuestionario SUSESO-Istas informa que el modelo empírico no se ajusta al modelo teórico y que la reducción de dimensiones afecta a la confiabilidad de la versión corta. En la

revisión de la diversa literatura respecto a la investigación de las propiedades psicométricas del instrumento, en el Perú, se encontró una variedad de población, estudiada pues se adapta a la diversidad de trabajadores, médicos, docentes, personal de salud, obreros, empleados, vendedores, oficinistas y últimamente las investigaciones se inclinan al estudio de sus propiedades psicométricas en personal de salud que está atendiendo en las emergencias especialmente a pacientes COVID-19, pues de muchos instrumentos que existen el rubro, el SUSESO -Istas es el único instrumento que evalúa la dimensión Exigencias psicológicas, compuestas por exigencias cognitivas, exigencias emocionales y exigencias de toma de decisiones (Mendoza-Llanos, 2019, Rodríguez, Escobar, Véliz & Jara) una elevada exigencia psicológica se ha asociado con estrés laboral y burnout en trabajadores de la salud.

Los hallazgos en la presente investigación, reportan una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.727 para la escala total así como un coeficiente omega de 0,761 considerada buena, las dimensiones no contaron con índices de confiabilidad adecuados, sino más bien por debajo de los aceptables este resultado coincide con los estudios de Alvarado (2015), Pujol-cols (2018) y Mendoza-Llanos(2021) Chiroque (2019) quienes reportan un coeficiente alfa por encima del valor aceptable 0.70 en la escala total, pero valores por debajo de lo aceptable en las dimensiones, de acuerdo a estos resultados la confiabilidad hallada de la escala total podría deberse a un factor de redundancia de ítems dentro de los factores y al ser evaluados independientemente de la escala total recién se observa la dificultad de los ítems para ajustarse empíricamente a las dimensiones. Difiere con los resultados de la investigación de Cerda y Porras (2018) quienes describieron confiabilidad de omega por debajo de 0.69 determinando que la confiabilidad del instrumento es cuestionable.

Los estudios correlacionales realizados en Perú informan de coeficientes alfa total de valores aceptables, pero en las dimensiones no se hallan valores adecuados, corroborando la idea de redundancia, o parsimonia en el alfa que refleja las diversas posiciones de los autores frente a la variable en estudio. Existen cinco métodos para obtener evidencias de validez siendo la validez de contenido una de los métodos tradicionales, también denominado por juicio de expertos, este tipo de evidencia está estipulado en los Estándares de Educación

y Pruebas psicológicas, elaborada por la American Educational Research (AERA) y la Asociación Americana de Psicología (APA) y consiste en la calificación a través de expertos en el tema de estudio para determinar la relación de los ítems con el constructo teórico en dimensiones de claridad, pertinencia y coherencia (Sireci & Faulkner-Bond, 2014). Para los estudios de propiedades psicométricas, no se ha encontrado coincidencia con este método de obtener la validez, sin embargo, esta forma de hallar evidencias de validez sigue siendo un método utilizado y respaldado teóricamente (Abad, et al, 2016) y en este estudio, se cometió el cuestionario a criterio de 6 jueces con grado de doctor y los resultados obtenidos confirman la congruencia entre los ítems y la teoría que fundamenta el cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21.

Los resultados sobre los hallazgos en la validez de constructo coinciden en los valores del KMO y la prueba de esfericidad de Barlett en las investigaciones realizadas por Albújar y Tapay (2019), Alvarado et al (2012), Chiroque (2019) quienes hallaron un índice KMO superior 0.70 así como la prueba de esfericidad de Barlett adecuada ($\text{sig} < 0.005$) lo que indica la aplicabilidad a la prueba del análisis factorial ya que es posible de ser reducido a factores. Para los resultados del análisis factorial confirmatorio las evidencias son contrastantes con este estudio, al analizar los estimados de bondad de ajuste absoluto, de este estudio coincide con los estudios de Pujol-cols, (2018) al mostrar medidas adecuadas en los valores de χ^2 entre grados de libertad y el valor hallado fue menor a 3, no ocurre lo mismo con las otras medidas de selección del modelo, medidas incrementales y la comparación de los valores cuadráticos medios, estos resultados de índices de ajuste para el modelo coincide con los obtenidos por Cerda-Silva (2018) quien no pudo demostrar evidencia de validez de constructo en el análisis de las propiedades psicométricas para el cuestionario SUSESO-Istas 21 en la población de trabajadores de Chile; en cuanto al análisis de los ítems en relación a las dimensiones, en este estudio la dimensión Doble Presencia (DP) obtiene los valores más bajos (por debajo de 0.6) en las cargas factoriales en relación con los otros factores, resultado hallado por Pujol-cols (2018) quien precisa que la dimensión doble presencia aporta muy poco a la evaluación de riesgos por presentar una baja confiabilidad (menor a 0.5) en relación a la escala total.

Finalmente, los hallazgos acerca de la descripción y comportamiento de los ítems en el análisis psicométrico, así como el análisis de la matriz de correlaciones, muestran valores muy poco significativos entre los ítems y las dimensiones, todos por debajo de 0.60, siendo el ítem EP1 de la dimensión Exigencias psicológicas, el único que correlaciona a un nivel muy alto (0.913) con la dimensión, los demás ítems correlacionan indistintamente en las otras dimensiones. Esto corrobora los hallazgos de Cerda-Porras (2018) , el cuestionario de riesgos psicosociales no evidencian validez de constructo para la población de empleados civiles de una Institución militar, todo indicaría que se trata de un instrumento unidimensional que sí evalúa la variable, pero no en sus dimensiones según los autores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La Escala de Riesgos Psicosociales SUSESO-Istas 21 presenta propiedades psicométricas cuestionables en una muestra de empleados civiles de una institución militar del Callao.

Segunda: Los índices de confiabilidad Alfa y Omega del instrumento fueron de 0.727 y 0.731 para la escala total respectivamente y son valores aceptables. Para las dimensiones, los índices de fiabilidad, hallados fueron menores a 0.60 lo que se traduce como bajos. Por lo que la medición de las dimensiones para la muestra estudiada con la escala de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en su versión corta, es poco fiable.

Tercera: La escala de Riesgos Psicosociales SUSESO-Istas 21 revela validez de contenido a través de juicio de expertos, debido a que los 20 ítems fueron evaluados en virtud a la claridad, relevancia y coherencia, de los ítems con las dimensiones lo que permitió mantener los ítems de manera original al test

Cuarta: La escala de Riesgos Psicosociales SUSESO-Istas 21 muestra evidencia de validez de constructo de manera cuestionable para una estructura de cinco dimensiones. En la evaluación de los valores estimados según datos obtenidos a partir del análisis factorial exploratorio, donde la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (Sig. < .000), el indicador de adecuación del tamaño de muestra Kaiser-Meyer-Olkin fue adecuado; sin embargo, las comunalidades del instrumento mostraron pobres aportes de cada uno de los reactivos a las dimensiones, pero si correlacionaban con el instrumento total. La varianza total explicada al ser extraído con 5 factores no confirma empíricamente el modelo teórico, sólo logra explicar una varianza menor a 50% en los 20 ítems indicado por Henson y Roberts (2006).

Quinta: Se hallaron los puntos de corte percentilar para la muestra estudiada que muestra hallazgos de exposición al riesgo psicosocial alto en mayor porcentaje del personal de categoría profesional y del personal en condición laboral de nombrado.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera: A la comunidad académica e investigadores, profundizar estudios psicométricos vinculados a la variable riesgos psicosociales como un factor de análisis importante en la prevención de riesgos y salud ocupacional de los trabajadores, dada la alta incidencia en la salud mental y la necesidad de contar con instrumentos validados para la población peruana, analizar evidencias de validez concurrente.

Segunda: A la Dirección de Salud, Recursos Humanos y Comité de Salud Ocupacional de las Fuerzas Armadas que cuentan con personal civil, utilizar el instrumento SUSESO-Istas 21 en la evaluación de riesgos psicosociales con los baremos hallados en esta investigación, como tamizaje o *screening*, ya que se ha demostrado su uso para la detección de riesgos psicosociales de manera global, sin embargo esta sería una etapa previa a la ampliación de estudios con las versiones media o larga y su posterior adaptación, se requiere ampliar la muestra y evaluar los resultados por características sociodemográfica como puesto de trabajo y horario laboral.

Tercera: A los Directivos y responsables de los Comités de Gestión de riesgo y salud ocupacional de las Instituciones militares considerar dentro de sus planes y lineamientos la ejecución de programas de soporte socioemocional y el desarrollo de actividades para la gestión de las emociones, especialmente al grupo de profesionales de acuerdo a los niveles de riesgo hallados.

VIII. PROPUESTA

7.1 Denominación: Programa: Desarrollo de habilidades

7.2 Descripción:

A raíz de la investigación desarrollada en personal civil de una institución militar y el análisis de resultados de la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21, se elabora un programa con actividades a fin de disminuir los riesgos psicosociales con especial énfasis en el cuidado de la salud mental de profesionales, técnico y auxiliares de salud. El Programa incluye un diagnóstico base de las exigencias psicológicas a las cuales está expuesto el personal de la salud, previo a la aplicación de las actividades y aplicadas después del desarrollo del programa.

7.3 Justificación:

Los profesionales, técnicos y auxiliares en el rubro de la salud, que trabajan en la atención de pacientes críticos, agudos, con enfermedades crónicas, requieren una gran demanda de atención, toma de decisiones, especialización, preparación, responsabilidad en la ejecución cuidadosa de su trabajo , además, extremar medidas de bioseguridad para protegerse y proteger a su familia, trayendo consigo una gran demanda cognitiva , atención constante lo que conlleva a agotamiento, por la carga mental estrés que es un riesgo asociado a la naturaleza de su labor (Ceballos-Vásquez et al 2015). La pandemia generada por el virus Sars-cov 2, declarada en el mes de marzo del año 2020, con efectos de desastre a nivel mundial afectó al salud individual y colectiva y presenta aún una situación de emergencia sanitaria a nivel global. Los profesionales de la salud denominados personal de primera línea o de primera respuesta vienen siendo expuestos a riesgos psicosociales que afectan su salud mental y la de su familia, por el constante temor de ser fuente de transmisión del virus, la estigmatización de personas del entorno por el tipo de labor que realiza (UNESCO, 2021). Sumado a lo anterior, su labor con personas vulnerables, afectadas por la emergencia sanitara aumentó la

carga emocional por lo predecible de la enfermedad, la exposición al sufrimiento y dolor, a la muerte, contener a las familias y dar respuestas a sus preguntas y demandas incrementaron la necesidad de esconder emociones o postergarlas (OMS, 2020). En tal sentido, dentro de la gestión de riesgos psicosociales, este programa toma en cuenta la dimensión de exigencias psicológicas emocionales como un factor importante en la gestión de las emociones del personal de salud, para ello se utilizará el cuestionario SUSESO – Ista en su dimensión global para detectar personal que se encuentre en riesgo así como el cuestionario DAS (Depresión, Ansiedad y estrés), una vez identificados se aplicará el Programa para posteriormente volver a evaluar.

7.4 Objetivos:

General. - Elaborar un Programa para el desarrollo de las competencias emocionales, dirigido a personal de salud de una Institución militar con riesgo alto en exigencias psicológicas.

Específico 1. Diseñar actividades para la autoconciencia emocional

Específico 2. Diseñar actividades para la autorregulación emocional

Específico 3. Diseñar actividades para la expresión emocional eficaz

7.6 Plan de Actividades:

ACTIVIDADES	1 mes	2 mes	3 mes	4 mes	7mes	8 mes
Búsqueda bibliográfica	x					
Elaboración del Marco Teórico	x					
Diseño de la Metodología		x				
Validación de la metodología (estudio piloto)			x			
Validación a través de juicio de expertos			x			
Aplicación del Programa				x	x	
Resultados						x

7.5 Evaluación del Programa. De acuerdo a los indicadores de logro de cada una de las sesiones y los objetivos.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2016). Introducción a la psicometría Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Aiken, L. (2003). Test Psicológicos y evaluación. México: Pearson-Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- AERA; APA; NCME (2014). Standars for Educational and Psychological Testing.pdf
- Albarrán, V. et al. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, [S.I.], v. 18, n. 1, p. 59-67, mar. 2018. ISSN 2227-3530. doi: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>.
- Albújar, A. y Tapay Z, B. (2019). Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote. Repositorio Institucional – UCV Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40157>
- Aliaga, J. (2006). Psicometría; test psicométricos, confiabilidad y validez. En: Quintana A., Montgomery W. (eds.). Psicología: tópicos de actualidad. Lima. UNMSM. Pp.85 – 108.
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V., & Hardouin, J. B. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and quality of life outcomes*, 12,176. <https://doi.org/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Arredondo, M., Viña, S., & Oramas, A. (2019). Experiencia cubana con el Istars 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 58-64. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/83>
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, Nella, & Aranda, Waldo. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), 1154-

1163.<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>

Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, vol. 5(17):23-29: Madrid.

http://www.enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf

Ato, M. López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Bernal, A. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, ISBN: 978-958-699-128-5 Área: Metodología.

Blanch., Sahagún M., Cervantes G. (2010) Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; 26(3): 175-189

Carretero, C., Reneses, J. (2019) Estadísticas. Editorial Civitas, Madrid.

Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera. T., Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M. (2015) Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas *Rev. Latino-Am. Enfermagem* mar.-abr. 2015;23(2):315-22 DOI: 10.1590/0104-1169.0044.2557

Cedeño, A. & Chávez, R. (2020). Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero. *Revista San Gregorio*, (39), 143-162. <https://doi.org/http://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1402>

Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud (2010). Manual del método CoPsoQ-Istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS): Barcelona.

Cerda-Silva G, Porrás-Tapia F., (2018). Revisión de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS21 en el Contexto Chileno. *Cienc Trab.* Sep ic;20

[63]: 121-125).

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de Ética y Deontología. CDN: Lima

Comrey, A.& Lee, H. (1992). A First Course in Factor Analysis (2ª edición). Lawrence Erlbaum Associates.

Chiroque C., A. (2019). 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 Ista21 - versión media. Repositorio Institucional-UCV Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41089>.

Doral, F., Rodríguez, I., Meseguer, A. (2018). Modelos de ecuaciones estructurales en investigaciones de ciencias sociales: Experiencia de uso en Facebook. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXIV, núm. 1, pp. 22-40, 2018.

Dirección General de Salud Ambiental Dirección de Salud Ocupacional. Minsa (s/f). La salud ocupacional y los riesgos psicosociales. *Boletín informativo*. <http://www.digesa.minsa.gob.pe>

Dirección General de Personal de la Marina (2019). Reglamento Interno de Salud y Seguridad en el Trabajo RESESAPCIV-13027, M.N. 3 Normativas.

Detrinidad, E. (2016). Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV. Universidad de Granada.

Escobedo, M.; Hernández, J.; Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Cienc. Trab.* 18 (55) pp. 16-22 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>

Furr, R., Bacharach V. (2016) *Psychometrics, An Introduction Second Edition* SAGE Publications, Inc.

Forastieri, V. (2016). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral.

Boletín Internacional de Investigación Sindical, vol. 8 núm. 1-2. p 11. OIT.

García, Y. (2005). El trabajo en un mundo globalizado. *Economía UNAM*, 2(5), 143- 145. Recuperado en 10 de enero de 2021, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2005000200009&lng=es&tlng=es.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.)*. Boston: Allyn & Bacon

Giardini, A. (2018). *Christina Maslach*. Barcelona, España: Editorial Salvat

Gil-Monte, P.R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Gómez, E. (2017). Breve análisis del mundo del trabajo a lo largo de la Historia. *Iberoamérica Social: Revista-red de estudios sociales*. ISSN: 2341-0485. Editada por la Asociación Reconocer. Sevilla, España. NIF: G91981860

Gutiérrez, S., Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y estrés en el ambiente laboral, *Salud Uninorte*, 30, 1, v-vii

Hair, J, Black, W., Babin, B., Anderson, R (2018) CENGAGE INDIA (January 1, 2018)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta) Edición. México: Interamericana.

ILO (2019) *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years Of experience*. ISBN 978-92-2-133151-3 (edición impresa); 978-92-2-33152-0 (web pdf) Ginebra 2019

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [insht] (2004) *El programa de ayuda al empleado (eap): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional, de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Kaplan, R. y Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y técnicas* México: Thomson.

- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.
- Livia, J. y Ortiz, M. (2014). *Construcción de pruebas: Aplicaciones a las Ciencias Sociales y de la salud*. Lima: Editorial Universitaria Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Martínez, B (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en una microempresa de fabricación de calzado a través del método COPSOQ ISTAS 21*. Universidad Politécnica del Ecuador.
- Marcilla-Truyenque, R., Ugarte-Gil, M. (2020). Factores de riesgo Psicosociales en médicos especialistas en Hospital Terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba* 2020;77(4):240-248 <http://dx.doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A. Cosculluela, A.; Lozano, L., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC. Barcelona.
- Méndez Z. J., & González J, M. (2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 10(20), 80-102. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/narticle/view/16717->
- Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Towards the validation of the SUSESO ISTAS 21 short version in workers of public hospitals. *Terapia psicológica*, 37(1), 15-23. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021*, Viceministerio de Trabajo Jesús María, Lima 11 Perú, 1ra. Edición.
- Mollo, E (2015) *Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú*. Tesis de Maestría, UNMSM.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T.N. (2005) *ISTAS21: Versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague*

- (COPSOQ). Arch Prev Riesgos Laborales 8, 18-29.
- Moncada, S. Llorens, C. Salas, S. Moriña, D., & Navarro, A (2021). [The third version of COPSOQ-Istas21. An updated international instrument for the workplace.]. *Revista Española de Salud Pública*, 95.
- Moreno B., Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NIPO 792-11-088-1
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo* 31 (1) pp. 57-66. Recuperado el 01/04/2016 en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-nC2SAmEI8J:ww.papelesdelpsicologo.es/pdf/1796.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica* (3ª ed). México, D.F.: Editorial McGrawHill Latinoamericana.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010) *Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas*. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.
- Pérez, J. Nogareda, C. (2012) *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Higiene y Salud en el trabajo (NSHT), nº NTP. NIPO: 272-13-015-4
- Peiró J. (2004) *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. *Univ Psychol* 2004; 3(2): 179-186.
- Pujol-Cols, L., Arraigada, C. (2018) *Propiedades psicométricas del*

Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq- Ista 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. Cuadernos de Administración [online]. 2018. 30, 55. 97-125. [Consulta: 30.09.2019]. ISSN: 1900-7205. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>

Rodríguez, M. y Pérez, O. (2012). Validación de instrumentos psicológicos criterios básicos. Editorial Feijóo: Cuba

Rodríguez, R., Escobar, C, Veliz, P, & Jara, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. Archivos De Prevención De Riesgos Laborales, 24(2), 117-132. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>

Rojas-Torres, L. (2020) Robustness of confirmatory factor Analysis fit indices to outliers. *Revista de Matemática: teoría y aplicaciones* 2020 27(2): 383–404. DOI: <https://doi.org/10.15517/rmta.v27i2.33677>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sabastizagal-Vela I., Astete-Cornejo J., Benavides FG. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*. 2020;37(1):32-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.

Scotto P.B. (2019) Origen y significado del derecho al trabajo: Entre el derecho a la existencia y derecho a los frutos del trabajo. *Oxímora Revista internacional de ética y política* núm. 14. Ene-jun 2019. Issn 2014-7708. Pp. 10-21 doi:10.1344/oxi. 2019.i14.27013

Superintendencia de Seguridad Social (2013). Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral: Chile.

Tomás-Sábado, J. (2009). Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería. *Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona*

UNESCO (2021) <https://es.unesco.org/news/covid-19-problemas-sociales-y-psicologicos-pandemia>

- Uribe-Prado, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación administrativa*, 49(125), 12503. Epub 08 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 08-12. Recuperado en 08 de enero de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002&lng=es&tlng=es.
- Villalobos, F. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Revista Ciencia y Trabajo*, 6, 14, 197-201.
- Widerszal-Bazyl, M. (2017). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) Propiedades psicométricas de escalas seleccionadas en la versión polaca. *Medycyna Pracy*, 68(3), 329-348. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00443>

ANEXOS

Anexo: instrumento de investigación

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21

Edad: _____ Sexo: (F) (M) Ocupación: _____

Dependencia: _____ Condición laboral: _____

Lee atentamente antes de contestar la pregunta, es necesario que contestes todas, si tuvieras alguna duda pregunta al evaluador.

Nº	ÍTEMS	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
15	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Matriz de consistência

Título: Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales Copsoq-Istas 21 (versión corta) en personal civil de una Institución militar del Callao, 2021

Autor: Mg. Juana Elisa Dioses Rizzi

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales SUSES0-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la consistencia interna del cuestionario de riesgos psicosociales SUSES0-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales SUSES0-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald del cuestionario de riesgos psicosociales SUSES0-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	Variable 1: Riesgos psicosociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			-Exigencias psicológicas.	Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales.	1 2 3 4 5	Ordinal	<p>Niveles: Nivel de riesgo bajo Nivel de riesgo medio Nivel de riesgo alto</p> <p>Rangos: Exigencias psicológicas 0 – 46,33 46,34 – 59,64 59,65 – 100</p>
			-Trabajo activo y posibilidad de desarrollo.	Influencia Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	6 7 8 9 10		
			-Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores	11 12 13 14		

<p>¿Cuáles son las evidencias de validez basada en el contenido del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021?</p> <p>¿Cómo es la estructura factorial del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021?</p> <p>¿Cómo es la validez convergente del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021?</p>	<p>Analizar la validez basada en el contenido del cuestionario de riesgos SUSESO-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021</p>			<p>Calidad de la relación con compañeros de trabajo</p>	15	<p>Siempre: 4</p> <p>La mayoría de veces: 3</p> <p>Algunas veces: 2</p> <p>Sólo unas pocas veces: 1</p> <p>Nunca: 0</p>	<p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades 0 – 28,09 28,10 – 42,14 42,15 – 100</p> <p>Apoyo social en la empresa 0 – 19,25 19,26 – 32,58 32,59 – 100</p> <p>Compensaciones 0 – 21,66 21,67 – 42,78 42,79 – 100</p> <p>Doble presencia 0 – 12,49 12,50 – 49,99 50,00 – 100</p>
	<p>Describir la validez basada en la estructura interna del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021</p>		-Compensaciones	<p>Estima</p> <p>Inseguridad respecto al contrato de trabajo</p> <p>Inseguridad respecto a las características del trabajo</p>	16 17 18		
	<p>Describir la validez del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una institución, 2021</p>		-Doble presencia	Preocupación por Tareas Domésticas.	19- 20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Psicométrico</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 11,500 militares distribuidos en 60 dependencias de una Base militar del Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico, de tipo intencional.</p> <p>Tamaño de muestra: 540 militares</p>	<p>Variable: Riesgos psicosociales.</p> <p>Técnicas: entrevista, aplicación de test psicométrico.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Riesgos psicosociales ISTAS 21, versión media. Tres versiones largas (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para evaluación)</p> <p>Autor: El Método Ista 21 se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI).</p> <p>Año: primera versión 2003, y segunda versión 2010.</p> <p>Monitoreo: es de aplicación individual y auto aplicable.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Aplicable a cualquier tipo de trabajo.</p> <p>Forma de Administración: individual y auto aplicable.</p>	<p>-V de Aiken</p> <p>-Análisis descriptivo de los ítems (media, desviación estándar, asimetría, curtosis, comunalidades, IHC, índice de discriminación)</p> <p>-Análisis factorial confirmatorio</p> <p>-Prueba de KMO y prueba de esfericidad de Bartlett</p> <p>-Coeficiente Omega de McDonald.</p> <p>-Prueba de normalidad</p>
---	--	--	---

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Riesgos Psicosociales	Para la OIT (1,2) los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral	Los riesgos psicosociales se medirán a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21	-Exigencias psicológicas.	Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales.	Ordinal
			-Trabajo activo y posibilidad de desarrollo.	Influencia Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	
			-Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de la relación con compañeros de trabajo Estima	
			Compensaciones	Inseguridad respecto al contrato de trabajo Inseguridad respecto a las características del trabajo	
			-Doble presencia	Preocupación por Tareas Domésticas.	

anexo: certificado de validez por criterio de jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21, VERSIÓN CORTA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr.** / Mg: RIVERA SALAZAR MARÍA ODOLINDA.....

DNI: 09631012

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2010-2012
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2014-2016

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente T.C.	Los Olivos	2012-actualidad	Docente de pregrado
02					
03					

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

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

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

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

Los Olivos, enero 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21, VERSIÓN CORTA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr.** / Mg: Altamirano Ortega Livia

DNI: 07121852

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	1983-1988
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctora en Psicología	2017-2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	Promotora TOE	SMP	2008-2017	Acompañamiento a tutores, directivos y estudiantes. Capacitar talleres de prevención.
02	SENATI	Psicóloga	SMP	2016	Beca 18
03	UCV	Docente	Los Olivos	2015 - 2020	Docente pre grado

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

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

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

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

Dra. Livia Altamirano Ortega
CPsP 1173

Los Olivos, enero 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21, VERSIÓN CORTA
 Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR –EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO


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

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

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

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

Los Olivos, enero 2021


 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. Pe. P. 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21, VERSIÓN CORTA
 Observaciones: _____ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CHOQUEHUANCA FLORES Leonor

DNI: 08074761

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología	1975- 1981
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Enrique Guzmán y Valle	Docente de post Grado	La Molina	2010-2018	Docente, asesoría y jurado de tesis de post grado
02					
03					

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

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

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

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

Los Olivos, enero 2021


 Leonor Choquehuanca Flores
 PSICOLOGA
 C. Pe. P. N° 3066

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21, VERSIÓN CORTA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar |

DNI: 10624918

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Seleкто	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

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

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

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

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



 Mg. Juan José Kaneko Aguilar
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 17040

Los Olivos, enero 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21 VERSION CORTA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:DRA. MARIA ROSARIO PALOMINO TARAZONA.....

DNI:.....06835253.

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	M EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA	2012-2014
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN GESTION PUBLICA Y GOBERNALIDAD	2017-2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2014-2020	DOCENTE TIEMPO PARCIAL
02					
03					

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

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

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

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



Los Olivos, enero 2021

Anexo: Resultado de dictamen de jueces expertos

N°	Experto	Dictamen
Experto 1	Dra. María Rosario Palomino Tarazona	Aplicable
Experto 2	Dr. Luis Alberto Barboza Zelada	Aplicable
Experto 3	Dr. Juan José Kaneko Aguilar	Aplicable
Experto 4	Dra. Livia Altamirano Ortega	Aplicable
Experto 5	Dra. María Odolinda Rivera Salazar	Aplicable
Experto 6	Dra. Leonor Choquehuanca	Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 15:00 horas del 11/08/2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21 EN PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, 2021", presentado por el autor DIOSES RIZZI JUANA ELISA estudiante DOCTORADO EN PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
JUANA ELISA DIOSES RIZZI	Excelencia

Firmado digitalmente por:
MENAGAMINEMIY el 11 Ago 2021
15:28:15

MERCEDES MARIA NAGAMINE
MIYASHIRO
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: FIBARGUENC el
11 Ago 2021 15:28:13

FRANCIS ESMERALDA IBARGUEN
CUEVA
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: FLORESJ7 el 11 Ago
2021 15:28:19

JORGE ALBERTO FLORES MORALES
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PSICOLOGÍA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, DIOSES RIZZI JUANA ELISA identificado con DNI N° 07227390, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de DOCTORADO EN PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21 EN PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

Publicación del estudio como artículo de investigación

LIMA, 03 de Setiembre del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
DIOSES RIZZI JUANA ELISA DNI: 07227390 ORCID 0000-0001-9932-837X	Firmado digitalmente por: JDIOSESRI el 03-09-2021 20:08:48

Código documento Trilce: INV - 0323457



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 15:00 horas del 11/08/2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21 EN PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, 2021", presentado por el autor DIOSES RIZZI JUANA ELISA estudiante DOCTORADO EN PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
JUANA ELISA DIOSES RIZZI	Excelencia

Firmado digitalmente por:
MENAGAMINEMIY el 11 Ago 2021
15:28:15

MERCEDES MARIA NAGAMINE
MIYASHIRO
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: FIBARGUENC el
11 Ago 2021 15:28:13

FRANCIS ESMERALDA IBARGUEN
CUEVA
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: FLORESJ7 el 11 Ago
2021 15:28:19

JORGE ALBERTO FLORES MORALES
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PSICOLOGÍA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, DIOSES RIZZI JUANA ELISA identificado con DNI N° 07227390, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de DOCTORADO EN PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUSESO-ISTAS 21 EN PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, 2021".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

Publicación del estudio como artículo de investigación

LIMA, 03 de Setiembre del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
DIOSES RIZZI JUANA ELISA DNI: 07227390 ORCID 0000-0001-9932-837X	Firmado digitalmente por: JDIOSESRI el 03-09-2021 20:08:48

Código documento Trilce: INV - 0323457