

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

---

“Evidencias de validez del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte de Perú”

---

**Área de Investigación:**  
Instrumentación de la medición psicológica

**Autora:**  
Br. Azcárate Pinillos, Ana Lucía

**Jurado Evaluador:**  
**Presidente:** Fernández Burgos, María Celeste  
**Secretario:** Salinas Gamboa, Diana Jacqueline  
**Vocal:** Sánchez Álvarez, Edwar Isidro

**Asesor:**  
Borrego Rosas Carlos Esteban  
**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

**Trujillo – Perú**  
**2021**

**Fecha de sustentación:** 2021/12/20

**EVIDENCIAS DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES (F-PSICO) EN COLABORADORES DE UNA  
CADENA DE CINE DEL NORTE DE PERÚ**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su apoyo incondicional, hermano y abuelita.

Ana.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a Dios y a mis padres, Aida y Mariano, por todo el apoyo y esfuerzo que siempre han demostrado, son mi motivación cada día.

De manera especial a mi abuelita Basilia, por su cariño, por su vida y por las enseñanzas brindadas.

También quiero agradecer a mi tía Patricia y mis hermanas Victoria y Carla, por las palabras de aliento en situaciones alegres y complicadas.

Así mismo, gracias a todas las personas que colaboraron en este proyecto, de manera especial a mi asesor Carlos Borrego, sin usted no hubiera sido posible el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, un agradecimiento especial a la población que hizo posible la investigación por su apoyo y tiempo brindado.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I PLAN DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. El Problema.....	13
1.1.1. Delimitación del Problema.....	13
1.1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2. Objetivos .....	16
1.2.1. Objetivo General .....	16
1.2.2. Objetivos Específicos .....	16
1.3. Justificación del Trabajo .....	16
1.4. Limitaciones .....	17
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	18
2.1. Población .....	19
2.2. Muestra.....	19
2.3. Muestreo.....	21
2.4. Procedimiento para la Recolección de Datos .....	21
2.5. Instrumento .....	21
2.5.1. Ficha Técnica del Instrumento a Validar .....	22
2.5.2. Descripción de la Prueba por Áreas .....	22
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO.....	24
3.1. Antecedentes de la Investigación.....	25

3.1.1. A Nivel Internacional .....	25
3.1.2. A Nivel Nacional .....	27
3.1.3. A Nivel Regional y Local .....	28
3.2. Marco Teórico .....	28
3.2.1. Riesgos Psicosociales.....	28
3.2.1.1. <i>Definición</i> .....	28
3.2.1.2. <i>Modelos Teóricos</i> .....	29
3.2.1.3. <i>Factores</i> .....	36
3.2.2. Propiedades Psicométricas de una Prueba .....	37
3.3. Marco Conceptual .....	41
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....	43
4.1. Validez .....	44
4.2. Fiabilidad .....	46
4.3. Normas y Puntos de Corte .....	47
CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	52
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58
6.1. Conclusiones .....	59
6.2. Recomendaciones .....	59
CAPÍTULO VII REFERENCIAS Y ANEXOS.....	60
7.1. Referencias.....	61
7.2. Anexos .....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	<b>19</b>
<i>Distribución según Complejos y sexo de la población de colaboradores de una cadena de cines del Norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 2</b> .....	<b>20</b>
<i>Distribución según Complejos, sexo y sección de la muestra de colaboradores de una cadena de cines de Norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 3</b> .....	<b>44</b>
<i>Índices de correlación ítem-test corregido del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 4</b> .....	<b>45</b>
<i>Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 5</b> .....	<b>46</b>
<i>Confiabilidad del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 6</b> .....	<b>47</b>
<i>Comparación de las dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según género, en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 7</b> .....	<b>49</b>
<i>Comparación de las dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según edad, en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla 8</b> .....	<b>50</b>
<i>Normas en percentiles, de las dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	

<b>Tabla 9</b> .....	<b>51</b>
<i>Niveles según percentil, del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla A</b> .....	<b>81</b>
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según género en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.</i>	
<b>Tabla B</b> .....	<b>82</b>
<i>Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según edad en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú</i>	

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte de Perú. Se aplicó el muestreo probabilístico estratificado y la muestra quedó conformada por 350 colaboradores de ambos sexos, con edades comprendidas entre 18 y 32 años. Se halló mediante la correlación ítem – test, valores de ítems entre .207 y .604, que cumplían con el mínimo aceptable; además, en el análisis factorial confirmatorio se comprobó la bondad de ajuste del modelo compuesto por 9 factores, siendo el valor de GFI = .936. Respecto a la fiabilidad, se evaluó por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando confiabilidad muy buena y respetable con valores de alfa que oscilaban entre .737 y .823. Asimismo, se construyeron baremos percentilares para cada factor y puntos de corte. Se concluyó que el instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas que lo habilitan para su uso en el campo psicológico.

**Palabras Claves:** Propiedades psicométricas, Riesgos Psicosociales, Colaboradores de cine.

## ABSTRACT

The research aimed to determine the psychometric properties of the Psychosocial Risks Questionnaire (F-PSICO) in collaborators of a cinema chain in northern Peru. Stratified probability sampling was applied and the sample consisted of 350 collaborators of both sexes, aged between 18 and 32 years. The item-test correlation found item values between .207 and .604 that met the minimum acceptable values. In addition, in the confirmatory factor analysis, the goodness of fit of the model composed of 9 factors was verified, with the GFI value = .936. Reliability was assessed by internal consistency using Cronbach's alpha, finding a very good and respectable reliability, with values between .737 and .823. Likewise, percentile scales were constructed for each factor and cut-off points. It was concluded that the instrument has adequate psychometric properties that qualify it for use in the psychological area.

**Keyword:** Psychometric properties, Psychosocial Risks, Film collaborators.

## INTRODUCCIÓN

Desde el siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha ocupado de elaborar estadísticas que informan sobre los accidentes laborales y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo, en todas las regiones del mundo, y ha recomendado la evaluación de los riesgos psicosociales para su prevención, especialmente en poblaciones vulnerables como los jóvenes.

En Perú, el Ministerio de Trabajo se ha ocupado de estudiar las condiciones laborales en diferentes sectores, aunque la información recopilada es limitada y no ofrece una imagen completa de la realidad, presumiéndose que ocurren más accidentes y enfermedades ocasionadas por el trabajo, que las contabilizadas. Esto se comprueba al enfocar la atención en las cadenas de cine en Perú, cuya información sobre las condiciones laborales y estado de salud de los trabajadores, se limita a lo que pueda informar la organización, desconociéndose si esta es verídica a plenitud o es manipulada para alinearse a las estrategias de marketing, responsabilidad social y cumplimiento del marco legal vigente.

Asimismo, las investigaciones científicas han descuidado el estudio de los riesgos psicosociales en estos entornos, posiblemente por considerar que una cadena nacional de cine, por su envergadura, debe estar cumpliendo con el cuidado de la salud de sus trabajadores. No obstante, en el campo científico sobran las suposiciones y se encuentra razonable ofrecer un instrumento válido y confiable, que mida los riesgos psicosociales en los colaboradores de este sector, tanto para beneficio de ellos como de la organización.

Así, revisar las evidencias de validez del Cuestionario F-PSICO tiene como propósito ofrecer un instrumento adecuado para ser usado por los profesionales de Psicología en el área organizacional, para que realicen el diagnóstico de los riesgos psicosociales y elaboren estrategias de intervención que mejoren el bienestar integral de los colaboradores y favorezcan la productividad en la organización.

**CAPÍTULO I**  
**PLAN DE**  
**INVESTIGACIÓN**

## **1.1. El Problema**

### **1.1.1. Delimitación del Problema**

Los riesgos psicosociales son aquellos que afectan a la población en el ámbito laboral, afectando su salud biopsicosocial, es así que se entiende a los riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS], 1984).

La importancia del estudio de los riesgos psicosociales hoy en día es la prevención de enfermedades que causen el deterioro de las capacidades en los colaboradores, así como también promover que las empresas detecten a tiempo las anomalías que puedan estar pasando en su ámbito laboral, para así combatirlas y por ende beneficiar a sus trabajadores para la producción satisfactoria de la empresa.

Es así que la OIT (2018a), señala que cada año, alrededor de 2,4 millones de trabajadores mueren por enfermedades ocasionadas en el trabajo y 380 000 muertes se producen por accidentes laborales, además, la organización señala que las lesiones profesionales no mortales son casi 1000 veces más que las lesiones profesionales mortales, contándose que estas afectan a 364 millones de trabajadores en todo el mundo.

En el grupo de trabajadores afectados, la OIT (2018a), destaca a los trabajadores jóvenes, mayores de 18 años hasta el límite de edad usualmente buscado en las ofertas laborales, los jóvenes se ven expuestos a riesgos psicosociales por desconocimiento de sus derechos y responsabilidades en el trabajo. Además, los riesgos psicosociales más comunes identificados en este grupo poblacional son la condición de salud física, el desarrollo de la salud psicosocial y emocional, las competencias profesionales y experiencia laboral, el nivel de educación, la edad, el sexo, condición migratoria, entre otros (OIT, 2018b).

La cobertura de los costos ocasionados por muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con la actividad laboral representan importantes pérdidas para la economía de cada región en el mundo. En el caso de América Latina y El Caribe, se estima que el costo se encuentra entre 2 a 14% del PBI, esta cifra se explica, entre otras razones, porque solo entre 10 a 15% de trabajadores en la región tienen acceso a servicios básicos de salud (Organización Panamericana de la Salud, OPS, 2018).

Asimismo, Mansilla (s.f., citado en EsSalud, 2015), afirmó que los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías; además señala que el 30% de los trabajadores europeos sufren estrés laboral, pero hay que tener en cuenta que con frecuencia, bajo el amplio paraguas del diagnóstico de estrés laboral, se contempla también el burnout y el mobbing, lo que ha generado cierto grado de confusión. Aun así, los datos europeos constatan que el 9% de los trabajadores han manifestado sentirse afectados de mobbing, 20% sufren el síndrome de burnout y 22% padece algún tipo de estrés laboral, aunque las estadísticas suelen diferir.

A nivel nacional, en un estudio descriptivo del Ministerio de Trabajo (MINTRA), se reportó 54 596 accidentes laborales no mortales, entre 2010 a 2014, de los cuales 48 365 (90.2%) víctimas fueron varones; también se determinó que los lugares con mayor cantidad de accidentes laborales no mortales fue Lima Metropolitana (76.9%), Callao (15%) y Arequipa (3.8%); además, hubo 674 accidentes mortales, 3432 incidentes y 346 enfermedades laborales; por último, las enfermedades laborales más reportadas fueron hipoacusia, aquellas causadas por posturas corporales inadecuadas, dermatitis alérgica, lumbago y silicosis (Mejía et al., 2015). Además, en el primer trimestre de 2018, se observó que el número de accidentes laborales reportados en La Libertad fueron 44, en Lambayeque 7 y en Cajamarca 55; en ese mismo periodo, los empleados estuvieron entre el cuarto y quinto lugar de víctimas más frecuentes de estos accidentes (MINTRA, 2018).

En correspondencia, se ha visto que no existen escalas y/o cuestionarios que puedan evaluar los riesgos psicosociales en la población de estudio y las ciudades mencionadas; no poder detectar ni contrarrestar los problemas que pueden perjudicar al bienestar de los colaboradores genera no solo un vacío de conocimiento, también

un peligro para salud integral de los mismos. Así, el estudio de los riesgos psicosociales resulta relevante considerando las cifras elevadas de accidentes y muertes por negligencias del empleador y empleado; además, la detección de los riesgos psicosociales debería ser de forma preventiva en todas las empresas, sean pequeñas u organizaciones reconocidas a nivel nacional e internacional.

En cuanto a la información sobre las condiciones laborales de los empleados de cines en Perú, no existen datos además de los publicados por las propias cadenas de cines y algunas investigaciones que han abordado otras variables organizacionales y las proyecciones de rentabilidad de estos negocios. Ello representa un vacío de conocimiento respecto a la identificación de los riesgos psicosociales en ese contexto de trabajo y qué medidas se pueden emplear para salvaguardar la salud integral de los colaboradores de cine.

De acuerdo a la observación y entrevista a algunos colaboradores que forman parte de la población que aborda el estudio, se encontró que los horarios de trabajo no eran respetados, especialmente cuando la demanda de clientes aumentaba, siendo posible que los colaboradores tengan que realizar turnos dobles sin previa planificación; pese a ello, no se respetaban los feriados y la organización exigía que el descanso de solo un día por semana, se cumpla; lo que condujo a que algunos colaboradores presenten sus quejas ante el área de recursos humanos. Asimismo, era usual que se realicen más funciones de las que estaban consignadas por puesto laboral y, en ocasiones, los colaboradores eran presionados para concretar más ventas y así cumplir con las expectativas de productividad de la cadena de cines.

En ese sentido, se hizo evidente que los colaboradores de una cadena de cines del norte de Perú requieren de un instrumento adaptado porque están expuestos a constantes situaciones que pueden generar malestar en el desarrollo de sus funciones, generando en ellos estrés laboral por la premura del tiempo en ciertas situaciones, el trato directo con varios clientes a la vez, situaciones que afectan su ergonomía en la aplicación de sus labores, presión por el cumplimiento de metas diarias, mensuales y anuales de la organización.

Así, con la realización de este estudio se busca dar a conocer a las jefaturas y gerencias de la organización, el diagnóstico de la relevancia de los problemas que

aquejan, para así actuar antes estos resultados y contrarrestar el avance de los problemas psicosociales.

### **1.1.2. Formulación del Problema**

¿Cuáles son las evidencias de validez del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena del Norte del Perú?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte de Perú.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Realizar el análisis de ítems mediante el índice de correlación ítem-test corregido del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte de Perú.

Establecer la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cines del norte de Perú.

Hallar la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte de Perú.

Elaborar las normas percentilares y puntos de corte del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine de norte del Perú.

## **1.3. Justificación del Trabajo**

Respecto al aporte teórico, se reforzará el marco teórico, sobre los riesgos psicosociales y la forma más idónea de ser evaluados; también se ampliarán los conocimientos sobre el comportamiento de los riesgos psicosociales en los colaboradores de cadenas de cine.

Asimismo, el estudio resulta conveniente considerándose que no existen investigaciones psicométricas previas que hayan abordado los riesgos psicosociales

en colaboradores de cadenas de cine en el norte peruano, por lo cual se requiere de un instrumento cuyas propiedades psicométricas sean válidas y confiables para una correcta evaluación.

En el plano social, contar con un instrumento estandarizado para evaluar los riesgos psicosociales en colaboradores de cadenas de cine contribuye a que tanto las autoridades del sector privado del cine como las autoridades gubernamentales del sector trabajo, pueden realizar un correcto tamizaje sobre la variable para tener datos estadísticos nacionales que contribuyan a conocer mejor e intervenir la realidad laboral de esta población.

El valor práctico del estudio reside en aportar con un instrumento de adecuadas propiedades psicométricas para que psicólogos del área organizacional puedan realizar el diagnóstico correcto de los riesgos psicosociales en colaboradores de cine del norte de Perú, así, la identificación del estado de la variable contribuirá a que se elaboren programas de prevención y promoción de la salud en el trabajo con el propósito de mejorar la salud mental de estos colaboradores.

La utilidad metodológica del estudio será ofrecer un instrumento que cumpla con criterios adecuados de validez y confiabilidad, además de adaptarse a la realidad laboral en las cadenas de cine del norte de Perú, para que luego sea utilizado en las diferentes investigaciones que aborden los riesgos psicosociales.

#### **1.4. Limitaciones**

El presente estudio solo se podrá generalizar para una población con similares características sociodemográficas.

El estudio se basará en el modelo teórico sobre riesgos psicosociales planteado por Nogareda (2006).

# **CAPÍTULO II**

# **METODOLOGÍA**

## 2.1. Población

La población estuvo conformada por 462 colaboradores de ambos sexos, con edades comprendidas entre 18 y 32 años, la totalidad de la población es de una cadena de cine del Norte del Perú.

**Tabla 1**

*Distribución según Complejos y sexo de la población de colaboradores de una cadena de cines del Norte del Perú*

Cadena de cine	Género		Colaboradores TOTAL
	Varones	Mujeres	
CINE A	100	80	180
CINE B	45	30	75
CINE C	43	52	95
CINE D	58	54	112
<b>Total</b>			<b>462</b>

Fuente: Cadena de cine del norte peruano.  
Elaboración propia.

## 2.2. Muestra

La muestra fue calculada con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * PQ}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * PQ}$$

N : Tamaño de población

Z : Valor obtenido de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza

- E : Error de muestreo
- 1- $\alpha$  : Nivel de confianza
- P : Proporción de estudiantes que poseen la característica de interés
- Q : Proporción de estudiantes que no poseen la característica de interés
- N : Tamaño de muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra se estableció una confianza del 95% (Z=1.96), un error de muestreo de 5.0% (E=0.05), y una varianza máxima (PQ=0.25) para contar con un tamaño de muestra lo suficientemente grande respecto al tamaño de la población (N=462); obteniendo un tamaño de muestra de 350 de los referidos colaboradores, distribuida como se muestra en la Tabla 2.

$$n = \frac{462 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(462 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 350

**Tabla 2**

*Distribución según Complejos, sexo y sección de la muestra de colaboradores de una cadena de cines de Norte del Perú*

Cadena de cine	Género		Colaboradores MUESTRA
	Hombres	Mujeres	
CINE A	80	60	140
CINE B	35	15	50
CINE C	30	40	70
CINE D	42	48	90
<b>Total</b>			<b>350</b>

Fuente: Cadena de cine del norte peruano.  
Elaboración propia.

Criterios de selección:

- Colaboradores que desean participar en la muestra después de haber leído la carta de consentimiento informado.
- Colaboradores cuyos protocolos sean completados debidamente.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no acepten participar en el llenado del cuestionario.
- Personal de mantenimiento de maquinas
- Personal contratado de una empresa externa para la limpieza exclusiva del complejo.

### **2.3. Muestreo**

En la investigación se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, donde cada uno de los colaboradores que constituyen la población en estudio, dentro de cada estrato, tienen igual probabilidad de constituir la muestra y se aplicó dada similitud de los colaboradores que conforman los estratos de la población bajo estudio, para los fines de la investigación, usando como criterios de estratificación el sexo, sede a la cual pertenecen (Mendenhall et al., 2006).

### **2.4. Procedimiento para la Recolección de Datos**

Se presentó personalmente la investigadora a las oficinas de administración de cada sede en donde se realizaron las investigaciones, a fin de explicar en qué consiste dicho trabajo, el tiempo que demandaría la recolección de datos y para obtener el visto bueno, una vez aceptado. Se procedió a conversar con los encargados de cada área de la cadena de cine, quienes indicaron los horarios libres para la aplicación del instrumento. Es así que, ingresó a las instalaciones para explicación correspondiente y la respectiva entrega del Consentimiento Informado a cada colaborador que formó parte del estudio, con la finalidad de que sea firmada por ellos mismo, posterior a ello se procedió a la aplicación de la prueba a quienes voluntariamente aceptaron realizarla. Se les entregó los protocolos de respuestas y por consiguiente se explicó verbalmente la metodología de marcación y el tiempo tiempo aproximado para que puedan culminar el instrumento. Por último, se contabilizaron aquellos protocolos correctamente llenados los cuales cumplían con los requisitos de la muestra.

## **2.5. Instrumento**

### **2.5.1. Ficha Técnica del Instrumento a Validar**

El Cuestionario de Riesgos Psicosociales F-PSICO 3.1, fue elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de España, bajo la supervisión de Nogareda (2006). El objetivo de la prueba es evaluar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, para ofrecer un diagnóstico e implementar planes de intervención para mejorar las condiciones laborales y salud de los colaboradores. Además, la prueba puede ser administrada a colaboradores que tengan desde 18 años a más, pudiendo ser la aplicación individual o grupal mediante el sistema informático, el tiempo estimado es de 25 minutos en promedio. El instrumento corresponde al ámbito organizacional y está compuesto por 89 ítems que se distribuyen entre 9 factores: Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/contenido del trabajo, Participación/supervisión, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol, Relaciones y apoyo social. Para la calificación de la prueba, deben sumarse los puntajes obtenidos por cada ítem para obtener un puntaje total por cada factor que conforma la prueba.

Ferrer et al. (2011), se ocuparon de estimar por primera vez, las cualidades psicométricas en una muestra española, determinando que la estructura factorial estaba compuesta por 9 factores, los cuales confirmaban buen ajuste del modelo con valores de CFI = .935 y GFI = .916, y cargas factoriales de los ítems entre -.071 a .820. Sobre la confiabilidad, recurrieron al coeficiente alfa de Cronbach, el cual reportó valores entre .697 a .865, para los nueve factores.

### **2.5.2. Descripción de la Prueba por Áreas**

Dentro del cuestionario existen 9 áreas, las cuales son evaluadas dependiendo de cada ítem. El área de Tiempo de Trabajo refiere al impacto que puede causar las prologadas jornadas laborales junto a los periodos de descanso que vienen acompañados de cantidad y calidad para una adecuada vida social. Tenemos también el área de Autonomía que refiere a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones. Así mismo, el área Carga de Trabajo, que mide el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral. Por otro lado, el área Demandas psicológicas, busca las distintas exigencias a las que se

ha de hacer frente en el trabajo con respecto a la naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

El área Variedad/Contenido hace referencia al grado de sensación de la utilidad en sí mismo, para el trabajador y la empresa. Es así que también está el área Participación/Supervisión la cual mide el grado que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Interés por el trabajo / Compensación, esta área, busca hallar el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Por otro lado, Desempeño de rol, hace referencia a los problemas que surgen según los cometidos de cada puesto de trabajo. Por último, el área de Relaciones y apoyo social, la cual busca ver las condiciones de trabajo que derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Antecedentes de la Investigación**

#### **3.1.1. A Nivel Internacional**

Mendoza y Moyano (2019), Chile, realizaron la investigación “Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos”. Participaron 341 colaboradores chilenos del área de salud; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. La confiabilidad fue estudiada mediante consistencia interna, el alfa de Cronbach encontró el valor global de .758 y en las dimensiones los valores estaban entre .408 y .710. La validez se estudió mediante análisis factorial confirmatorio, que encontró CFI = .795, TLI = .762 y RMSEA = .08, los cuales demuestran un ajuste inadecuado; también se estudió la validez convergente usando el DASS, encontrándose correlaciones estadísticamente significativas y directas. Los autores sugieren usar el instrumento de medición con cautela.

Cerda y Porras (2018), Chile, realizaron la investigación “Revisión de las propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO/ISTAS 21 en el contexto chileno”. Participaron 1184 colaboradores chilenos; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Se realizó el análisis factorial confirmatorio, que reportó GFI = .967, AGFI = .957 y NFI = .30, los que demostraron bondad de ajuste sobre la propuesta de cinco factores; además, las cargas factoriales de los ítems oscilaban entre .306 y .784. También se evaluó la confiabilidad interna mediante el coeficiente omega, encontrando valores entre .527 y .758 para los cinco factores, de los cuales solo dos resultaron confiables. Los autores concluyeron que el instrumento no presenta cualidades idóneas de medición.

La Cruz (2016), Venezuela, realizó la investigación “Análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales Intralaborales en una muestra de trabajadores venezolanos”. Participaron 1011 colaboradores venezolanos, cuyas edades estaban entre 17 a 65 años; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales. Se realizó la validez de contenido consultando con jueces expertos,

quienes confirmaron la idoneidad de 84 ítems repartidos en 19 sub-dimensiones. Mediante el análisis factorial confirmatorio se determinó valores de varianza entre 65.044% y 68.171%, para las cuatro dimensiones. También se evaluó la validez convergente utilizando el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (2002), la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010) y el Cuestionario de Clima Organizacional (2011), encontrándose valores de correlación aceptables. Para estimar la confiabilidad se recurrió al método de consistencia interna, reportándose valores de alfa de Cronbach entre .641 y .928, para las sub-dimensiones.

Ferrari et al. (2016), Argentina, realizaron la investigación “Cuestionario de evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas”. Participaron 873 colaboradores argentinos con edades entre 18 a 70 años; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP). Se realizó el análisis factorial que determinó la presencia de 11 factores con 54.15% de varianza; en cuanto a las cargas factoriales de los ítems se encontraron valores entre .390 y .787. La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna, donde el coeficiente alfa de Cronbach encontró que la escala total presentaba un valor .68 y para las dimensiones variaba entre .49 a .92.

Ferrer et al. (2011), España, realizaron la investigación “Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSST en el trabajo (FPSICO)”. Participaron 1718 trabajadores residentes en España, entre varones (53.01%) y mujeres (46.99%), cuyas edades estaban comprendidas, en su mayoría, entre 25 y 44 años, pudiendo haber adultos de más de 65 años; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue el Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (FPSICO). Para determinar la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual reportó valores entre .697 a .865, para los nueve factores. También se evaluó la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, encontrándose que los valores de CFI = .935 y GFI = .916, cumplían con los criterios para demostrar bondad de ajuste del modelo; sobre las cargas factoriales de los ítems se observó que variaban entre -.071 a .820, considerándose que el ítem 35 no alcanzó relevancia estadística. Finalmente, se evaluó la validez de criterio utilizando a la Escala General de Satisfacción y el

Cuestionario de Salud General, donde el FPSICO obtuvo correlaciones moderadas y elevadas con la escala y correlacionadas bajas a moderadas con el cuestionario.

### **3.1.2. A Nivel Nacional**

Paucar (2020), Perú, realizó la investigación “Propiedades psicométricas de la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo en trabajadores peruanos del sector minero. Participaron 211 trabajadores peruanos del sector minero, cuyas edades estaban entre 21 y 63 años; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo. Se realizó la validez de contenido mediante criterio de jueces, obteniéndose el valor V de Aiken entre .75 y 1. El análisis factorial determinó un modelo compuesto por cinco factores, en el análisis de cargas factoriales se encontró valores entre .350 y .947. Para la confiabilidad se recurrió al método de consistencia interna, encontrando que el alfa de Cronbach para los factores tuvo valores entre .738 y .898.

Chiroque (2019), Piura, realizó la investigación “Evidencias 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 istas 21 – versión media”. En una población compuesta por 1411 colaboradores piuranos, de los cuales fueron seleccionados 392; el diseño fue descriptivo; el instrumento usado fue el COPSQ ISTAS 21. Se realizó la validez de constructo mediante el método convergente, encontrando valores de la correlación de Pearson entre .336 y .886, en todas las dimensiones, y que fueron estadísticamente significativos. También se realizó el análisis factorial confirmatorio, donde se verificó la estructura compuesta por seis factores con 53,821% de varianza; además, las cargas factoriales de los ítems alcanzaron valores por encima de .30. Sobre la confiabilidad, se utilizó el coeficiente omega que tuvo valores entre .541 y .906.

Albarrán et al. (2018), Lima, realizaron la investigación “Validación de la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial”. Participaron 478 colaboradores limeños y el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue la Batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Se realizó la validez de contenido mediante criterio de jueces, encontrándose que la escala de forma A estaría conformada por 108 ítems, la escala de forma B por 96 ítems y la escala de riesgos extralaborales por 29 ítems. También se realizó el análisis de homogeneidad,

encontrándose valores entre .27 y .57, en la escala de forma A; valores entre .25 y .36 en la escala de forma B; valores entre .10 y .72 en la escala extralaboral. La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna, encontrándose valores entre .45 y .90, para las escalas.

Juárez (2017), Lima, realizaron la investigación “Propiedades psicométricas del Cuestionario del Contenido del Trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana”. Contó con la participación de 211 adultos con edades comprendidas entre 18 a 63 años, que se desempeñaban en el área clínica y administrativa de un establecimiento privado de salud; el diseño fue descriptivo, el instrumento usado fue el Cuestionario del Contenido del Trabajo. Se evaluó la validez de contenido mediante criterio de jueces, encontrándose que el valor V de Aiken oscilaba entre .75 y 1, para todas las dimensiones; también se realizó el análisis de ítems mediante el índice de homogeneidad, observándose que los valores oscilaban entre -.78 hasta .87. En cuanto al análisis factorial exploratorio se confirmó la estructura de nueve factores con 64% de la varianza. La confiabilidad se determinó mediante el método de consistencia interna, donde el alfa de Cronbach reportó valores entre .562 y .815, para los nueve factores.

### **3.1.3. A Nivel Regional y Local**

Albujar y Tapay (2019), Chimbote, realizaron la investigación “Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote. La población se integró por 1728 docentes de instituciones públicas, de los cuales fueron seleccionados 305; respecto al diseño, fue descriptivo, el instrumento usado fue el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Se analizó la validez de constructo mediante correlación ítem – test, reportando valores entre .300 y .636; en el análisis factorial se encontró NFI = .777, CFI = .739, IFI = .770, lo que prueba la bondad de ajuste del modelo con seis factores. También se analizó la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente omega, encontrando para la escala general .886 y para las dimensiones valores entre .652 y .874.

## **3.2. Marco Teórico**

### **3.2.1. Riesgos Psicosociales**

### **3.2.1.1. Definición**

El concepto fue definido originalmente por el comité mixto conformado por la OIT y la OMS, en el que se afirmó que los riesgos psicosociales son producto del intercambio entre el contexto laboral, la satisfacción laboral y las características de la organización con las características personales y condiciones extralaborales de cada trabajador, cuando este valora subjetivamente que el intercambio es negativo se ven afectados la salud personal, el rendimiento y satisfacción laboral (OIT y OMS, 1984).

A partir de esta definición se postularon otras haciendo hincapié en que las condiciones laborales inadecuadas son las que generan los riesgos psicosociales, que afectan tanto a la salud del trabajador como a la productividad de la organización (Bestratén, 2015; Gamero, 2013; González et al., 2012; Creus, 2011; Álvarez et al., 2007); es decir, el foco de interés para todos esos autores estaba en cómo las características del trabajo afectaban la salud del trabajador. No obstante, hacía falta considerar también las características del trabajador y lo que él llevaba hacia su centro laboral, por ello, en otra definición se enfatizó considerar las características personales y sociales del colaborador (Polanco y García, 2017).

La diversidad de las definiciones ha conducido a comprender que los riesgos psicosociales pueden afectar en formas múltiples a los colaboradores, especialmente se ha reforzado que sus consecuencias sobre la salud se resumen en estrés laboral, dadas las características fisiológicas y psicológicas que se observan en los colaboradores afectados (Vieco y Llanos, 2014; Mateo, 2013; Varillas, 2009)

Para el estudio, se tomará en cuenta la definición del Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (INSST, s.f.), el cual señala que se puede utilizar como sinónimos a los conceptos condiciones laborales, factores psicosociales y riesgos psicosociales; sobre los últimos, son definidos como las condiciones laborales deficientes por inadecuadas características de la organización como su diseño o desarrollo, además, interactúan con las expectativas, necesidades y características personales de cada trabajador, teniendo impacto negativo en la seguridad, salud y bienestar.

### **3.2.1.2. Modelos Teóricos**

El INSST, representado por Nogareda (2006), señala que el estudio de los riesgos psicosociales está vinculado al estrés laboral, debido a que este se presenta por el estado negativo del vínculo entre el trabajo y el colaborador. A continuación se revisan los modelos teóricos que dieron pie a la construcción del FPSICO.

#### **3.2.1.2.1. Modelo del Entorno Social.**

La idea central de este modelo fue propuesta por French y Khan (1962), los cuales señalan que la persona reacciona a nivel fisiológico y psicológico según la interpretación subjetiva sobre su entorno inmediato (laboral) y la realidad en general (resto de ámbitos sociales en los que participa). Esto quiere decir que cada trabajador evalúa las características de su trabajo y al no sentirse conforme surgirán reacciones corporales como tensión muscular, dolor de cabeza, problemas digestivos, entre otros, y a nivel psicológico podría comenzar a sentir rechazo hacia sus actividades laborales que se manifestarían en baja productividad, inasistencias injustificadas, etc.

Además, los autores postulan seis categorías para comprender las situaciones de estrés (French y Khan, 1962):

- Contexto objetivo: en el ámbito laboral hace alusión a las características estructurales y organizativas; por ejemplo, las dimensiones de una oficina, los filtros de aire para la ventilación, la cantidad de iluminación en los corredores, entre otros.
- Contexto subjetivo: son aquellos elementos que el colaborador percibe subjetivamente y que generan estrés; por ejemplo, desconexión entre las funciones establecidas para un puesto y las actividades que realiza día a día; peticiones de último minuto, problemas en la comunicación entre colaboradores, etc.
- Respuestas al estrés: de índole afectivo, emocional y conductual; por ejemplo, el incremento en la frecuencia de latidos del corazón, variaciones en la presión, bajo productividad, etc. Cabe precisar que estas respuestas a largo plazo pueden conducir a las ausencias frecuentes o renuncia del colaborador.
- Enfermedad: es el resultado de la exposición frecuente a condiciones de estrés elevado, entre las enfermedades se toma en cuenta a las que afectan el físico y/o la mente.

- Colaborador: cada persona trae consigo características internas como la personalidad, y sociodemográficas, las cuales influyen en las respuestas que emiten sobre el entorno laboral en el que participan. Debe entenderse que es diferente un colaborador que convive en un clima familiar tenso, a un colaborador que vive en armonía con su familia, pero se enfrenta todos los días a la congestión del tráfico para llegar al trabajo.
- Soporte social: la adecuada calidad de los vínculos que mantiene el colaborador con personas dentro y fuera del entorno laboral, pueden contribuir a amortiguar los efectos del estrés recurrente. Asimismo, el soporte puede ser concreto y/o afectivo. En ese sentido, cuando un trabajador ha tenido una semana extenuante, resulta positivo que pueda reunirse con sus compañeros laborales para realizar actividades recreativas o que al llegar a casa se den las condiciones para descansar.

#### **3.2.1.2.2. Modelo Demandas – Control.**

Karasek y Theorell (1990), postulan que las respuestas al estrés laboral pueden diferenciarse en función del tipo de relación entre las demandas psicológicas del trabajo y el control que ejerce el colaborador sobre estas en función de sus capacidades.

De acuerdo a los autores, cuando el contenido del trabajo tiene elevadas demandas y control del colaborador disminuido, es más probable que se desencadenen enfermedades. Un ejemplo es cuando se solicita de forma frecuente y sin anticipar al colaborador que debe quedarse más horas trabajando, y este accede por temor a perder el empleo, es posible que manifieste reacciones características del estrés que las horas extras imprevistas le generan y se vean afectados otros ámbitos de su vida.

Este modelo teórico integra los estudios que se llevaron a cabo sobre las demandas elevadas del trabajo y la importancia en el ejercicio del control en el trabajo, sosteniendo que la relación entre estas variables genera un modelo bidimensional que tiene efectos sobre la salud mental del colaborador y su decisión para renunciar al trabajo (Karasek y Theorell, 1990); es decir, cuando el trabajador siente que no puede responder a las demandas laborales porque ejerce escaso control sobre sus

actividades laborales, puede optar por renunciar para buscar otros empleo que le aporte mayor gratificación y desarrollo personal.

- Asimismo, los autores plantearon cuatro escenarios frecuentes:
- Puestos activos: aquellos donde las demandas son elevadas y el colaborador tiene amplitud para ejercer su control; por ejemplo, un puesto que incluye entre sus actividades reportes quincenales de forma planificada, de modo que el colaborador puede administrar con libertad su tiempo para realizarlos, en lugar de hacerlos bajo presión y contra el tiempo.
- Puestos pasivos: en estos las demandas son bajas y el colaborador ejerce escaso control; por ejemplo, en los puestos de limpieza, generalmente, las actividades están definidas desde el principio y los colaboradores las realizan de forma rutinaria, sin posibilidad de cambiarlas o agregar nuevas actividades.
- Puestos de elevada presión: las demandas son elevadas y el ejercicio de control no existe; por ejemplo, los colaboradores que ingresan como practicantes a una institución y son recargados de actividades que no pueden eludir por temor a perder sus puestos o dejar una 'mala impresión' social con sus jefes y compañeros.
- Puestos con baja presión: las demandas son escasas y el ejercicio de control está presente; por ejemplo, un colaborador que se ocupe del área de estacionamiento conoce las tareas que debe realizar y puede administrar libremente su espacio de trabajo para ubicar los autos.

En los estudios llevadas a cabo por Karasek y Theorell (1990), encontraron que en los colaboradores con escasas posibilidades de ejercer control frente a demandas elevadas, eran más frecuentes los problemas de salud y disminuía su satisfacción laboral; mientras que el equilibrio idóneo consistía en diseñar puestos de trabajo cuyas demandas sean moderadas y el colaborador tenga libertad de acción y decisión.

### **3.2.1.2.3. Modelo Ajuste Persona/Entorno.**

Lewin (1951) y Murray y López (1997), sostenían que debía existir coherencia entre las características personales del colaborador y el contenido del trabajo para disminuir las manifestaciones del estrés. En este modelo, se precisa que dichas características son tanto las capacidades como las necesidades que manifiesta cada

colaborador (Nogareda, 2006); por ejemplo, un colaborador puede presentar aptitudes administrativas coherentes con las funciones de su puesto laboral y aspirar a realizar una línea de carrera en su organización.

French y Khan (1962), señalan que el estrés se previene cuando las actitudes y necesidades del colaborador son coherentes con las demandas del puesto; y cuando el puesto responde a las expectativas del colaborador, permitiéndole manifestar sus conocimientos para desempeñar sus tareas.

En ese sentido, el estrés puede aparecer tanto por defecto como exceso de aptitudes (Nogareda, 2006); es decir, si el colaborador está demasiado calificado para determinado puesto, lo más probable es que manifiesta aburrimiento e insatisfacción pronto y abandone el trabajo; también, si el colaborador no está preparado para desempeñar sus funciones manifestará frustración por no responder a las expectativas de su organización.

#### **3.2.1.2.4. Teorías cognitivas.**

Como representantes de estas teorías en el ámbito del estrés laboral se encuentran Lazarus y Folkman (1986) y Cox y Mackay (1981), quienes refieren que el estrés constituye un estado conformado por elementos afectivos y cognitivos, que se hacen presentes cuando el colaborador no puede adaptarse a su contexto; es decir, cuando el colaborador percibe que el escenario laboral es amenazante y no tiene las capacidades para afrontarlo, aparece el estrés.

En este enfoque teórico se pueden hablar de las siguientes fases (Nogareda, 2006):

- Fase 1: el colaborador realiza una evaluación subjetiva sobre el entorno laboral y concluye que existen problemas que generan sensaciones físicas y afectivas desagradables; cuando el colaborador considera que tiene las capacidades requeridas para enfrentar la situación es que se sentirá contento consigo mismo. Entendiéndose que en esta fase lo más importante es lo que el individuo cree sobre su entorno y sobre sus propias capacidades. Un ejemplo es cuando un colaborador del cine que se encuentra en el área de venta de entradas puede considerar que la interacción con los clientes es preocupante porque debe satisfacer sus expectativas y resolver problemas, además de adaptarse a usar el

sistema informático del establecimiento, si el colaborador considera que tiene las habilidades sociales y técnicas suficientes es que se sentirá más animado a realizar sus funciones.

- Fase 2: el colaborador concluye que tiene en frente un problema y selecciona la respuesta más idónea en función a la conclusión previa sobre sus capacidades personales; continuando con el ejemplo anterior, el colaborador puede elegir no presentarse a trabajar porque teme enfrentar la situación o evitar la mirada de los clientes mientras vende las entradas. En la primera decisión, el colaborador emite una conducta de evitación total del problema; mientras que en la segunda, su conducta resuelve limitar la interacción social.

En esta fase también están incluidas las estrategias que emplea el colaborador para contrarrestar los efectos afectivos mientras se enfrenta al problema (Nogareda, 2006); esto se observa cuando un colaborador que experimenta ansiedad por hablar con desconocidos, opta por mantener siempre una mano en el teclado para usarlo como 'un objeto de seguridad' que disminuye su tensión.

Cuando las respuestas que elige el colaborador fracasan continuamente, es que se incrementan las reacciones fisiológicas y psicológicas características del estrés, además, su confianza en sí mismo disminuirá, aprenderá que 'no es capaz' y su rendimiento productivo disminuirá (Cox y Mackay, 1981). Esto sugiere que los colaboradores no renuncian inmediatamente frente al primer problema laboral, sino que intentan de diversos modos estar a la altura de las exigencias laborales, pero cuando sus intentos son fallidos comenzará a dudar incluso de sus propias habilidades y capacidades, lo cual generaría aversión hacia su trabajo.

#### **3.2.1.2.5. Modelo Vitamínico.**

Warr (1987), plantea una metáfora entre las vitaminas y las condiciones laborales, en esta, las vitaminas alcanzan un nivel de saturación en el que no logran seguir mejorando la salud física y mental de la persona, haciendo un paralelo, las condiciones laborales positivas que no cambian, alcanzan un nivel de saturación y la salud del colaborador deja de mejorar. Esto se puede ejemplificar a través de las recompensas, cuando un colaborador es premiado por alcanzar una meta laboral, pero siempre recibe el mismo tipo de premio, la recompensa pierde valor y la

motivación del trabajador decae porque anticipa que no recibirá alguno nuevo a cambio de su esfuerzo.

El autor identificó nueve factores, de los cuales seis (oportunidad de ejercer control, oportunidad para emplear habilidades, metas de fuente externa, variedad de las actividades, oportunidad para la interacción social y estatus social) podían convertirse en negativos sea porque se presentan en exceso o porque escasean; mientras que otros tres (seguridad, salario y significado de la tarea) debían ser constantes para mejorar la salud (Warr, 1987).

De la presentación de estos factores dependen las reacciones del colaborador, que Warr (1987), clasificó en satisfacción, estrés y nivel de actividad. Asimismo, el autor consideró la influencia de las características personales de cada colaborador, siendo las más relevantes: habilidades, valores y estado de la salud mental.

Nuevamente se observa que el manejo de los riesgos psicosociales depende del esfuerzo conjunto de la organización y de sus colaboradores porque tendría poco impacto que el trabajo ofrezca recompensas variadas, mientras que el trabajador no se esfuerza por adaptarse y mejorar debido a que tiene problemas personales que afectan su salud mental o su escala de valores está distanciada de la cultura organizacional de su trabajo.

#### **3.2.1.2.6. Modelo del INSST.**

Tras la revisión de algunas teorías importantes en el marco del estrés laboral y los factores que lo producen, el INSST, bajo la coordinación de Nogareda (2006), postularon su propio modelo sobre los riesgos psicosociales para construir el Cuestionario FPSICO. Nogareda (2006), sostiene que el estrés psicosocial es el resultado de la suma de respuestas que emite el colaborador frente a estímulos que considera amenazantes y repele. En ese sentido, el estrés será visible en las manifestaciones fisiológicas, cognitivas y emotivas, las cuales afectan la salud del colaborador en todas sus dimensiones, además de disminuir la productividad de la organización.

Los planteamientos teóricos para comprender por qué se presenta el estrés laboral, han estudiado por separado las características físicas del trabajo, las reacciones fisiológicas a los estímulos que el colaborador interpreta como

amenazantes y a la falta de adaptación del colaborador en su entorno laboral; mientras que Nogareda (2006), plantea que se debe estudiar los factores que estas tres corrientes teóricas tienen en común; además, el estudio psicológico del estrés laboral coincide con la definición original de los riesgos psicosociales postulada por la OIT y OMS.

Los factores de riesgo psicosocial a los que alude Nogareda (2006), están relacionados tanto con el contenido de las funciones que desempeña el colaborador como el entorno laboral; los cuales deberán ser intervenidos preventivamente para mejorar las condiciones en las que se desempeña el colaborador, garantizando su salud. Dichos factores son descritos en la siguiente sección.

### **3.2.1.3. Factores**

Los factores que conforman el cuestionario FPSICO, son (Pérez y Nogareda, 2012):

- Tiempo de trabajo: alude a la cantidad de horas que requiere cada actividad laboral durante cada día y semanalmente, mediante este se pretende evaluar la relación entre el tiempo de trabajo, los espacios temporales para descansar, cantidad y calidad de tiempo y su impacto en la vida social del colaborador.
- Autonomía: alude a la capacidad y posibilidades que tiene el colaborador para decidir con libertad sobre la cantidad de horas de trabajo (autonomía temporal), cómo realizarlo y de qué forma se organizar para desempeñar sus tareas; estas dos últimas características conforman la autonomía decisional.
- Carga de trabajo: alude a cuánto movimiento se requiere del colaborador para que pueda desempeñar sus funciones, la carga puede ser cognitiva o emocional y se considera que una elevada carga se debe a demasiada movilización que requiere esfuerzo. En este factor se considera el análisis sobre cómo maneja el colaborador las presiones temporales, cuánta concentración requiere realizar sus actividades y cuáles son las características cuantitativas y de dificultad de estas.
- Demandas psicológicas: se refiere a las exigencias del contenido del trabajo, estas pueden ser cognitivas cuando alude al nivel de conocimientos que debe poseer el colaborador para desempeñar sus actividades, también pueden ser emocionales cuando las tareas involucran interacción con otras personas (compañeros y clientes), o con situaciones que generen impacto emocional.

- Variedad/contenido: alude a la percepción que tiene el colaborador sobre las actividades que realiza, encontrando en ellas no solo gratificación monetaria, sino también emotiva y social porque su trabajo posee sentido.
- Participación/supervisión: se analiza el nivel de involucramiento del colaborador en sus actividades y otros ámbitos de la organización (participación) y a la percepción que tiene el colaborador sobre el control de sus jefes inmediatos (supervisión).
- Interés por el trabajador/compensación: alude al interés que muestra la organización por el colaborador, dándole oportunidad a desarrollar una línea de carrera y estar informado al respecto, también a compensarlo proporcionalmente a las funciones que desempeña.
- Desempeño de rol: hace referencia a los inconvenientes que pueden presentarse respecto a la definición de las funciones que desempeña el colaborador, se considera que este debe tener claridad sobre sus quehaceres, los cuales deberán ser coherentes y no existirá sobre carga de actividades que no corresponden al puesto que ocupa.
- Relaciones y apoyo social: alude a los vínculos que establece el colaborador con otros miembros de la organización, en los cuáles encontrará apoyo para sobreponerse al estrés derivado de sus actividades.

### **3.2.2. Propiedades Psicométricas de una Prueba**

#### **3.2.2.1. Validez**

De acuerdo a American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education (AERA, APA y NCME, 2014), la validez es la medida en que la evidencia empírica y el modelo teórico respaldan la interpretación que se puede hacer a partir de los puntajes alcanzados en una prueba psicométrica, para que dicha interpretación pueda ser utilizada según la finalidad para la que fue construida la prueba.

Asimismo, se afirma que la validez es la cualidad psicométrica más importante durante la construcción y adaptación de una prueba (AERA, APA y NCME, 2014). Anteriormente se ha afirmado, de forma resumida, que la validez es la cualidad que un instrumento de medición debe cumplir, para medir el constructo por el que fue diseñado (Chiner, 2011a; Kerlinger, 2002).

AERA, APA y NCME (2014), añaden que la validez no solo depende del autor de la prueba, también es responsabilidad de quienes (profesionales en psicología) la utilizan para hacer evaluaciones, porque ninguno puede hacer afirmaciones sobre las puntuaciones que alteren el propósito para el que fue elaborado el test.

Los tipos de validez presentados a continuación, no sugieren que existan tipos diferentes, sino que existen diversas formas de estimar la validez sin contradecir que esta es única (AERA, APA y NCME, 2014).

#### **3.2.2.1.1. Validez sustentada en el contenido.**

AERA, APA Y NCME (2014), mencionan que debe haber coherencia entre el contenido de la prueba y la variable que es evaluada, en el contenido se considera el tema, la forma en que fueron redactados los ítems, el formato que se emplea para presentar los ítems, entre otros. También se afirma que por medio de este tipo de validez se puede analizar si los ítems son lo suficientemente relevantes respecto al fundamento teórico sobre el que se construye una prueba (Chiner, 2011a).

Los métodos que suelen emplearse para estimarla son el criterio de jueces, es decir, profesionales expertos en el área a la que corresponde la prueba; también se utiliza el cálculo descriptivo y el índice de V de Aiken (Chiner, 2011a).

#### **3.2.2.1.2. Validez sustentada en procesos de respuesta.**

Se considera que las personas a ser evaluada por la prueba deben tener competencias suficientes para responder apropiadamente a los ítems, además, se deben adaptar los formatos a las necesidades de las personas con habilidades diferentes y ofrecerles toda la información pertinente para una idónea evaluación (AERA, APA Y NCME, 2014).

Se recomienda que sea evaluada recogiendo información proporcionada por las personas evaluadas y quienes dirigen la administración de la prueba.

#### **3.2.2.1.3. Validez sustentada en la estructura interna.**

Implica determinar si los componentes de la prueba están relacionados entre sí y representan adecuadamente a la variable que es evaluada, cuando la prueba

tiene una sola dimensión debe emplearse el índice de homogeneidad, en caso de ser más compleja se recurrirá a otros métodos (AERA, APA Y NCME, 2014).

También se hace referencia a este tipo de validez cuando se analiza si el test se ajusta a un modelo predictivo estadístico (Sarabia y Alconero, 2019); en esta se incluye la v. convergente, v. discriminante y el análisis factorial (Chiner, 2011a).

#### **3.2.2.1.4. Validez sustentada en relación con otras variables.**

Todo constructo está relacionado con otras variables, al estimar la magnitud de la relación con estas es que se habla de validez convergente, en caso las variables sean semejantes, y validez divergente, si las variables se contraponen; en este tipo también se incluye a la validez predictiva, que permite realizar proyecciones a partir de los resultados, y de validez concurrente, que consiste en afirmar conclusiones en el presente (AERA, APA Y NCME, 2014).

También se ha conocido a esta validez bajo el nombre de criterio, la cual facilita analizar si las puntuaciones obtenidas en la prueba guardan correlación con criterios internos (coeficiente de validez interna) o externos, los cuales deben estar relacionados con el constructo que se mide (coeficiente de validez externa) (Chiner, 2011a).

En este tipo de validez también se incluye a la concurrente, cuando el criterio con el cual se correlaciona existe en el presente, y predictiva, cuando el criterio permite predecir la conducta como en las pruebas de selección de personal. Asimismo, los métodos que se suelen emplear son la correlación y regresión lineal simple, la correlación y regresión lineal múltiple y la correlación canónica y regresión lineal multivariante (Chiner, 2011a).

Para el estudio, se realizará el análisis de la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, el cual permite estimar los índices de bondad de ajuste y cargas factoriales estandarizadas de los ítems, las cuales deben ser superiores o iguales a .40 (Worthington y Whittaker, 2006); también se realizará el análisis del ítem - test corregido para comprobar que los valores sean superiores a .30 (Elousa y Bully, 2012).

#### **3.2.2.2. Confiabilidad**

Es la cualidad que determina la consistencia de las puntuaciones a través de múltiples aplicaciones realizadas a la misma persona, en periodos distintos (AERA, APA Y NCME, 2014). Estas entidades también sugieren dejar atrás la teoría clásica de la confiabilidad para no asociarla con el método de formas equivalentes.

La confiabilidad se evalúa en función a que el instrumento se aplique a una determinada población en un tiempo específico (Thompson, 1994). Cuando los valores de la confiabilidad son altos, significa que se obtendrán los mismos, o similares, resultados en la siguiente ocasión que se administre el test (Morales, 2007). En ese sentido, la confiabilidad se compone por la consistencia interna (medición del mismo constructo) y la estabilidad temporal (mismos resultados en el tiempo) (Chiner, 2011b).

Para el cálculo de la confiabilidad se realizan los siguientes métodos:

- Fiabilidad: se estima a través del test – retest, también denominado coeficiente de estabilidad, permite determinar que los resultados de la medición serán consistentes entre las aplicaciones y se recomienda que el tiempo entre cada aplicación no sea tan prolongado o se verá afectado el valor del coeficiente (Morales, 2007). Además, se recomienda que los responsables en calificar la prueba sean profesionales diferentes (AERA, APA Y NCME, 2014).
- Coeficientes de generalización: son determinados al evaluar la correlación entre las puntuaciones de cada aplicación de la prueba en una misma muestra (AERA, APA Y NCME, 2014). Se distinguen varios tipos como pruebas paralelas, para llevarlo a cabo debe tenerse una versión secundaria del test, la cual será administrado en la segunda ocasión para reducir el error del método anterior (Aiken, 2003); coeficientes de consistencia interna, es el más recomendado porque evita los inconvenientes de realizar dos aplicaciones del test, su objetivo es verificar que los ítems midan el mismo constructo (Chiner, 2011b); el método de división de por mitades; el método Kuder – Richardson; el alfa de Cronbach; el coeficiente Omega, entre otros.

En el estudio se determinará la confiabilidad mediante el análisis de la consistencia interna, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

### **3.2.2.3. Normas y Puntos de Corte**

Las normas se elaboran tomando en cuenta las características de la muestra que fue evaluada, por ejemplo: edad, género, grado de instrucción, región de procedencia, clase socioeconómica, etc., esto contribuye a fideliza la interpretación de la prueba porque no es posible emplear normas en una muestra que difiere en características (AERA, APA Y NCME, 2014).

Mediante las normas se interpretarán las puntuaciones alcanzadas en el test y se comparan con las que consiguieron otras personas (González, 2007). Los tipos de normas son:

- De edad y grado: son aquellas que se realizan de acuerdo al grupo etario y nivel de instrucción (Aiken, 2003).
- Percentilares: los percentiles son una generalización de la mediana, por lo cual se asigna una puntuación porcentual a cada puntaje (Aiken, 2003).
- De calificación estándar: son las puntuaciones convertidas que tienen cualquier medida y desviación estándar (Aiken, 2003), se utilizan para entender la discrepancia de una persona en función a la media.

Además, al hacer las normas deben establecerse puntos de corte, que permiten establecer los rangos para categorizar a los evaluados en función a sus resultados (AERA, APA Y NCME, 2014).

### **3.3. Marco Conceptual**

#### **Riesgos Psicosociales**

Condiciones laborales deficientes por inadecuadas características de la organización como su diseño o desarrollo, además, interactúan con las expectativas, necesidades y características personales de cada trabajador, teniendo impacto negativo en la seguridad, salud y bienestar (Nogareda, 2006).

#### **Validez**

Es la característica psicométrica que un instrumento de medición debe cumplir para medir el constructo por el que fue diseñado (Chiner, 2011a).

#### **Confiabilidad**

Está compuesta por la consistencia interna (medición del mismo constructo) y la estabilidad temporal (mismos resultados en el tiempo) (Chiner, 2011b)

### **Normas**

Permite interpretar las puntuaciones alcanzadas en el test y compararlas con las de otros (González, 2007).

# **CAPÍTULO IV**

# **RESULTADOS**

#### 4.1. Validez

**Tabla 3**

*Índices de correlación ítem-test corregido del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

IT		AUT		CT		EC/EE		V/C		P/S		IT/Inf		DR		REL	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	Ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	Ritc	Ítem	ritc	Ítem	Ritc	Ítem	ritc
1	.207	3	.419	4	.559	33a	.334	37	.261	11a	.525	13a	.431	14a	.448	16a	.249
2	.534	7	.363	23	.517	33b	.472	38	.407	11b	.357	13b	.345	14b	.390	16b	.370
5	.362	8	.506	24	.456	33c	.495	39	.277	11c	.472	13c	.234	14c	.449	16c	.252
6	.272	9	.441	25	.286	33d	.586	40a	.403	11d	.518	13d	.406	14d	.483	16d	.368
		10 <sup>a</sup>	.355	26	.585	33e	.292	40b	.532	11e	.395	41	.238	14e	.370	17	.227
		10b	.471	27	.496	33f	.310	40c	.311	11f	.282	42	.492	14f	.567	18a	.257
		10c	.539	28	.411	34a	.281	40d	.337	11g	.544	43	.394	15a	.520	18b	.207
		10d	.510	29	.300	34b	.541			12a	.536	44	.478	15b	.491	18c	.360
		10e	.480	30	.379	34c	.425			12b	.365			15c	.264	18d	.393
		10f	.292	31	.286	34d	.576			12c	.232			15d	.239		
		10g	.288	32	.536	35	.406			12d	.429			15e	.322		
		10h	.604			36	.372										

Nota:

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

\*\* : p<.01 Muy significativa

En la Tabla 3, se presentan los coeficientes de correlación ítem-test corregido, correspondientes al Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú, donde se observa que los 89 ítems que lo constituyen, registran índices de homogeneidad mayores al valor sugerido como mínimo de .20, los mismos que registran valores entre .207 y .604.

**Tabla 4**

*Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

<b>Índices de Ajuste</b>		<b>Resultados AFC</b>
<b>Ajuste absoluto</b>		
<b>X<sup>2</sup></b>	Ji cuadrado	5414.172
<b>GI</b>	Grados de libertad	3151
<b>Sig,</b>	Significancia	.000
<b>RMSEA</b>	Error cuadrático medio de aproximación	.086
<b>GFI</b>	Índice de bondad de ajuste	.936
<b>Ajuste Comparativo</b>		
<b>CFI</b>	Índice de ajuste comparativo	.957

En la Tabla 4, se puede observar los resultados del análisis factorial confirmatorio, obtenidos mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de nueve factores relacionados, encontrándose un p-valor estadísticamente significativo ( $p < .01$ ), evidenciando la existencia de muchas correlaciones entre los Ítems, dentro de cada dimensión. Finalmente, los índices de ajuste (GFI y CFI) obtuvieron un valor satisfactorio ( $\geq .85$ ), con un error cuadrático medio de aproximación aceptable ( $.05 < RMSEA < .099$ ), evidenciando un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico, confirmándose la validez del constructo propuesto en el instrumento.

## 4.2. Fiabilidad

**Tabla 5**

*Confiabilidad del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

	N° Ítems	$\alpha$
Tiempo de trabajo	4	.804
Autonomía	12	.812
Carga de trabajo	11	.779
Demandas psicológicas	12	.796
Variedad/contenido de trabajo	7	.816
Participación / Supervisión	11	.823
Interés por el trabajo/compensación	8	.741
Desempeño de rol	11	.764
Relaciones y apoyo social	9	.737

*Nota:*

A : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

En la Tabla 5, se muestran los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidencia que las dimensiones Tiempo de trabajo, Autonomía, Variedad/contenido de trabajo y Participación/Supervisión, registraron una confiabilidad muy buena, en tanto que las dimensiones Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Interés por el trabajo/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social obtuvieron una confiabilidad respetable.

### 4.3. Normas y Puntos de Corte

Antes de elaborar las normas percentilares; se realizó la comparación de las escalas del *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO)*, según género y edad, mediante la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, seleccionada a partir de los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnow, aplicada a las puntuaciones obtenidas por los sujetos de estudio (Ver Anexo 1 y 2).

**Tabla 6**

*Comparación de las dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según género, en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

Escala	Género	N	RP	SR	U	Z	Sig.																																																																																												
Tiempo de trabajo	Varones	188	76.40	17487.50	2636.500	-.599	.549																																																																																												
	Mujeres	162	80.75	24602.50				Autonomía	Varones	188	74.14	17266.00	2415.000	-1.407	.159	Mujeres	162	84.63	24824.00	Carga de trabajo	Varones	188	75.33	17382.00	2531.000	-.977	.329	Mujeres	162	82.60	24708.00	Demandas psicológicas	Varones	188	82.97	38131.00	2306.000	-1.816	.069	Mujeres	162	69.46	23959.00	Variedad/contenido de trabajo	Varones	188	80.92	37930.50	2506.500	-1.072	.284	Mujeres	162	72.97	24159.50	Participación / Supervisión	Varones	188	78.60	37702.50	2734.500	-.220	.826	Mujeres	162	76.97	24387.50	Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339	Mujeres	162	82.46	34700.00	Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942
Autonomía	Varones	188	74.14	17266.00	2415.000	-1.407	.159																																																																																												
	Mujeres	162	84.63	24824.00				Carga de trabajo	Varones	188	75.33	17382.00	2531.000	-.977	.329	Mujeres	162	82.60	24708.00	Demandas psicológicas	Varones	188	82.97	38131.00	2306.000	-1.816	.069	Mujeres	162	69.46	23959.00	Variedad/contenido de trabajo	Varones	188	80.92	37930.50	2506.500	-1.072	.284	Mujeres	162	72.97	24159.50	Participación / Supervisión	Varones	188	78.60	37702.50	2734.500	-.220	.826	Mujeres	162	76.97	24387.50	Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339	Mujeres	162	82.46	34700.00	Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50								
Carga de trabajo	Varones	188	75.33	17382.00	2531.000	-.977	.329																																																																																												
	Mujeres	162	82.60	24708.00				Demandas psicológicas	Varones	188	82.97	38131.00	2306.000	-1.816	.069	Mujeres	162	69.46	23959.00	Variedad/contenido de trabajo	Varones	188	80.92	37930.50	2506.500	-1.072	.284	Mujeres	162	72.97	24159.50	Participación / Supervisión	Varones	188	78.60	37702.50	2734.500	-.220	.826	Mujeres	162	76.97	24387.50	Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339	Mujeres	162	82.46	34700.00	Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50																				
Demandas psicológicas	Varones	188	82.97	38131.00	2306.000	-1.816	.069																																																																																												
	Mujeres	162	69.46	23959.00				Variedad/contenido de trabajo	Varones	188	80.92	37930.50	2506.500	-1.072	.284	Mujeres	162	72.97	24159.50	Participación / Supervisión	Varones	188	78.60	37702.50	2734.500	-.220	.826	Mujeres	162	76.97	24387.50	Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339	Mujeres	162	82.46	34700.00	Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50																																
Variedad/contenido de trabajo	Varones	188	80.92	37930.50	2506.500	-1.072	.284																																																																																												
	Mujeres	162	72.97	24159.50				Participación / Supervisión	Varones	188	78.60	37702.50	2734.500	-.220	.826	Mujeres	162	76.97	24387.50	Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339	Mujeres	162	82.46	34700.00	Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50																																												
Participación / Supervisión	Varones	188	78.60	37702.50	2734.500	-.220	.826																																																																																												
	Mujeres	162	76.97	24387.50				Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339	Mujeres	162	82.46	34700.00	Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50																																																								
Interés por el trabajo/compensación	Varones	188	75.41	17390.00	2539.000	-.957	.339																																																																																												
	Mujeres	162	82.46	34700.00				Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438	Mujeres	162	81.62	24652.50	Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50																																																																				
Desempeño de rol	Varones	188	75.89	17437.50	2586.500	-.775	.438																																																																																												
	Mujeres	162	81.62	24652.50				Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942	Mujeres	162	78.34	24465.50																																																																																
Relaciones y apoyo social	Varones	188	77.80	17624.50	2773.500	-.073	.942																																																																																												
	Mujeres	162	78.34	24465.50																																																																																															

\*<.05 \*\*<.01

En la Tabla 6, se presentan los resultados de la aplicación de la prueba estadística U de Mann-Whitney en la comparación de los rangos promedios entre varones y mujeres

correspondientes al Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), donde se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones que lo componen entre ambos géneros.

**Tabla 7**

*Comparación de las dimensiones del Cuestionario F-PSICO, según edad, en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

Escala	edad	N	RP	SR	U	Z	Sig.
Tiempo de trabajo	18-22	201	79.91	28470.50	2394.500	-.804	.422
	23-28	149	73.87	13619.50			
Autonomía	18-22	201	81.56	28645.50	2219.500	-1.457	.145
	23-28	149	70.30	23444.50			
Carga de trabajo	18-22	201	83.11	18809.50	2055.500	-2.094	.036
	23-28	149	66.95	13280.50			
Demandas psicológicas	18-22	201	78.49	28320.00	2545.000	-.201	.841
	23-28	149	76.94	23770.00			
Variedad/contenido de trabajo	18-22	201	74.86	27935.00	2264.000	-1.292	.196
	23-28	149	84.80	14155.00			
Participación / Supervisión	18-22	201	84.34	28940.00	1925.000	-2.623	.009
	23-28	149	64.29	13150.00			
Interés por el trabajo/compensación	18-22	201	84.31	28937.00	1928.000	-2.613	.009
	23-28	149	64.35	23153.00			
Desempeño de rol	18-22	201	74.32	37877.50	2206.500	-1.520	.129
	23-28	149	85.97	24212.50			
Relaciones y apoyo social	18-22	201	78.46	38316.50	2548.500	-.188	.851
	23-28	149	77.01	23773.50			

\*<.05 \*\*<.01

En la Tabla 7, se presentan los resultados de la aplicación de la prueba estadística U de Mann-Whitney en la comparación de los rangos promedios por edad en cada una de subescalas del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), donde se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones que Carga de trabajo, Participación / Supervisión e Interés por el trabajo/compensación. A partir de los resultados obtenidos mediante este análisis, se procedió a elaborar un baremo individual tanto para el rango de 18 a 22 años, como para el de 23 a 28 años, en las dimensiones en las que se encontró diferencia.

**Tabla 8**

*Normas en percentiles, de las dimensiones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

Pc	IT	AUT	CT		EC/EE	V/C	P/S		IT/COM		DR	REL	Pc
			18-22	23-28			18-22	23-28	18-22	23-28			
<b>99</b>	14	43	39	40	42	25	40	37	24	23	33	39	<b>99</b>
<b>95</b>	11	41	38	36	38	21	38	36	23	21	32	36	<b>95</b>
<b>90</b>	10	37	36	34	37	18	36	35	22	21	31	33	<b>90</b>
<b>85</b>	10	35	35	33	34	18	35	33	21	20	30	32	<b>85</b>
<b>80</b>	9	33	34	32	33	17	34	33	21	20	29	32	<b>80</b>
<b>75</b>	9	32	34	31	31	17	33	32	21	20	29	32	<b>75</b>
<b>70</b>	9	31	33	31	30	16	33	32	21	19	28	32	<b>70</b>
<b>65</b>	9	30	33	30	30	16	33	32	21	19	28	31	<b>65</b>
<b>60</b>	9	29	32	30	29	15	33	31	21	19	27	30	<b>60</b>
<b>55</b>	9	28	32	29	28	15	33	31	20	18	27	29	<b>55</b>
<b>50</b>	9	27	31	29	27	15	33	30	20	18	26	28	<b>50</b>
<b>45</b>	8	25	30	29	26	14	33	29	20	18	26	27	<b>45</b>
<b>40</b>	8	24	30	28	25	14	32	28	19	18	26	26	<b>40</b>
<b>35</b>	8	24	29	28	25	14	31	27	19	17	26	25	<b>35</b>
<b>30</b>	8	22	28	27	25	14	29	26	19	17	26	24	<b>30</b>
<b>25</b>	7	22	28	27	25	13	26	25	18	17	25	23	<b>25</b>
<b>20</b>	7	22	28	26	24	12	26	24	18	17	24	22	<b>20</b>
<b>15</b>	7	22	28	25	23	12	26	22	17	16	23	22	<b>15</b>
<b>10</b>	6	21	26	22	21	11	26	21	17	15	22	21	<b>10</b>
<b>5</b>	5	18	24	20	20	9	25	20	16	12	18	19	<b>5</b>
<b>3</b>	4	15	21	19	18	9	22	19	15	10	18	17	<b>3</b>
<b>1</b>	4	14	17	17	14	8	18	18	15	9	12	16	<b>1</b>
N	350	350	201	149	350	350	201	149	201	149	350	350	N
M	8.297	27.542	30.915	28.689	27.955	14.877	31.264	28.726	19.566	17.811	26.400	27.439	M
DE	1.777	6.759	4.145	4.380	5.620	3.280	4.308	4.857	1.981	2.597	3.750	5.239	DE
Var	3.158	45.678	17.183	19.188	31.589	10.758	18.558	23.591	3.924	6.745	14.060	27.443	Var
Mín	4	14	17	17	12	8	18	18	15	9	11	15	Mín
Máx	15	44	39	40	43	26	40	37	24	23	33	40	Máx

Nota:

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Azcarate, 2017)

**Tabla 9**

*Niveles según percentil, del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

Nivel	Pc
Alto	70 - 99
Medio	40 - 69
Bajo	1 - 39

Según las líneas de corte, los niveles encontrados son Alto de 70-99, Nivel Medio de 40-69 y el Nivel Bajo de 1-39

# **CAPÍTULO V**

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La Psicología de las Organizaciones ha ampliado su campo de estudio para un mejor análisis de los fenómenos organizacionales, surgiendo la Psicosociología que se ocupa de la salud mental y social de los colaboradores. Esta disciplina guarda correspondencia con la evolución del trato que se ha dado a los colaboradores y el desarrollo de las empresas, donde los primeros han aprendido a exigir más derechos y satisfacciones en su salud integral (Velásquez, 2001).

Pese a los comunicados internacionales sobre la responsabilidad de las organizaciones en el buen estado de salud de los colaboradores, estos no están exentos de ser afectados por los riesgos psicosociales, los cuales son de difícil control, pero pueden prevenirse e intervenir sus efectos para generar bienestar en las personas y mejorar la productividad de la empresa. Así, el diagnóstico temprano de los riesgos psicosociales en una organización será de gran utilidad y beneficio para todos los elementos implicados en el sistema; por ello, esta investigación estudia las cualidades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cines del norte peruano. Cabe mencionar que esta población ha sido escasamente estudiada en cuanto a su salud mental, siendo una necesidad social relevante ocuparse de ella.

La idoneidad psicométrica del F-PSICO ha sido revisada en el cumplimiento de los objetivos específicos. En el primero de ellos se propuso revisar la validez de constructo, que permite verificar si la herramienta psicológica se respalda en un modelo predictivo estadístico que realmente mida al constructo en cuestión (Sarabia y Alconero, 2019), para ello se recurrió al análisis de correlación ítem – test, que evalúa la correlación entre el puntaje obtenido en cada ítem y el puntaje global de la prueba (Barbero, 2010), además, el valor del índice de correlación puede ubicarse entre -1 y +1, siendo el valor mínimo aceptable .20 (Domínguez et al., 2019).

En la Tabla 3, se visualiza que los 89 ítems que conforman el F-PSICO, alcanzaron índices de homogeneidad entre .207 y .604, cumpliéndose con el valor mínimo requerido para sostener que cada ítem tiene capacidad discriminante. En ese sentido, puede afirmarse que los ítems que conforman cada factor, cumplen con las características requeridas para evaluar cada tipo de riesgo psicosocial que contiene la prueba. Si bien AERA, APA Y NCME (2014), mencionan que el índice de homogeneidad

debe usarse solo en pruebas unidimensionales, su empleo fue posible al evaluar los ítems de cada factor, además, porque no existe un puntaje global para este instrumento.

Este resultado coincide con Albuja y Tapay (2019), quienes hallaron que el valor de índices de homogeneidad de una prueba para evaluar riesgos psicosociales, se encontraban entre .300 y .636, cumpliendo con la categoría de aceptable. Asimismo, Juárez (2017), encontró valores en la correlación ítem – test, entre -.78 a .87, indicando que además de cumplir con su idoneidad, los valores negativos correspondían a la característica inversa de los ítems. También Albarrán et al. (2018), encontró en la forma A y B de su batería para evaluar riesgos psicosociales, valores superiores a .25 por cada ítem estudiado.

En el segundo objetivo se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), el cual se utiliza para evaluar si un instrumento de medición guarda correspondencia con un modelo teórico (Fernández, 2015); es decir, mediante su aplicación es posible conocer si el F-PSICO se ajusta al modelo teórico propuesto por Nogareda (2006). Así, se revisarán las medidas absolutas de ajuste que indican en qué grado el modelo completo predice la matriz de datos inicial, al considerar el estadístico ji-cuadrado, el nivel de significancia no debe ser mayor a .05 (Salgado, 2009); respecto al índice de ajuste (GFI), cuyo valor refiere la variabilidad explicada por el modelo y debe estar entre 0 y 1 (ajuste perfecto; Torres, 2011); la raíz cuadrada del error medio cuadrático (RMSEA) explica el ajuste anticipado en términos de la población, su valor debe ser menor a .10 para un ajuste adecuado y menor a .05 para un ajuste perfecto (Kline, 2015); y el índice de ajuste comparativo (CFI) sugiere el buen ajuste del modelo, su valor entre .95 y 1 representa un ajuste adecuado, mientras que CFI entre .90 y .95 simboliza un ajuste aceptable (Yilmaz, 2018), aunque otros autores asumen el límite de .80 para modelos complejos (Büyüköztürk et al., 2004).

En ese sentido, en la Tabla 4 se observa que la correlación entre los ítems dentro de cada dimensión, es altamente significativa ( $p < .01$ ); además, los valores de GFI (.936) y CFI (.957) fueron satisfactorios por ser mayor o igual a .85, indicando que se trata de un modelo complejo. También, el RMSEA = .086, que se interpreta como aceptable. Así, se concluye que el modelo estimado de nueve factores relacionados presenta un ajuste aceptable con el modelo teórico que respalda al F-PSICO; en ese sentido, es posible

realizar interpretaciones de las puntuaciones que obtengan los evaluados, sustentadas en el modelo teórico propuesto por Nogareda (2006).

Resultados similares fueron obtenidos por Ferrer et al. (2011), quienes hallaron índices con buen ajuste al modelo siendo  $\chi^2/df = 1.447$  (menor a 5); CFI = .953 y GFI = .916 (CFI y GFI  $\geq$  .90) y RMSEA = 0.35 (RMSEA  $\leq$  .06).

En el tercero objetivo se analizó la fiabilidad del F-PSICO a través del método de consistencia interna que busca determinar resultados consistentes sobre el mismo constructo (Chiner, 2011b); además, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach que permite conocer la medida en que los ítems de una prueba están correlacionados (Bland y Altman, 2002), también es comprendido como el promedio de estas correlaciones (Streiner, 2003) y en qué medida el constructo está presente en cada ítem (Oviedo y Campos 2005). El valor del coeficiente superior a .80 es bueno, entre .7 y .8 es aceptable y entre .6 y .7 es cuestionable (Díaz, 2020), aunque anteriormente se ha señalado .60 también puede ser un límite inferior aceptable (Hair et al., 2004).

En la Tabla 5, se contemplan los resultados del coeficiente Alfa de Cronbach para cada factor que conforma el F-PSICO, ubicándose entre .737 a .823; específicamente, los factores Tiempo de trabajo, Autonomía, Variedad/contenido de trabajo y Participación/supervisión presentan buena confiabilidad; mientras que Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Interés por el trabajo/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social presentan confiabilidad aceptable. Este resultado indica que las puntuaciones que alcance cada evaluado serán consistentes en caso se repita la aplicación de la prueba, así, estaría demostrándose que la información proporcionada por cada colaborador sobre los riesgos psicosociales presentes en el contexto de la cadena de cines del norte de Perú, es verídica y es posible implementar intervenciones que mejoren las condiciones laborales y medir los resultados de estas utilizando la misma prueba.

En contraste a lo encontrado, Ferrer et al. (2011), reportaron valores entre .697 a .865 para los factores del F-PSICO, donde Tiempo de trabajo sugería una fiabilidad con déficit. Parece usual que las dimensiones de los cuestionarios que evalúan riesgos psicosociales presenten baja fiabilidad (valores inferiores a .60) en algunas dimensiones/ factores como hallaron Mendoza y Moyano ( $\alpha$  entre .40 y .71; 2019), Cerda

y Porras ( $\alpha$  entre .52 y .75; 2018), La Cruz ( $\alpha$  entre .64 y .92; 2019) y Ferrari et al. ( $\alpha$  entre .49 y .92; 2016). Esto también ocurrió en estudios hechos en Perú, Chiroque ( $\alpha$  entre .54 y .90; 2019), Albarrán et al. ( $\alpha$  entre .45 y .90; 2018) y Juárez ( $\alpha$  entre .56 y .81; 2017).

Como cuarto objetivo se procedió con la elaboración de las normas percentilares y puntos de corte del F-PSICO, las primeras son una generalización de la mediana que permite asignar una puntuación porcentual a cada puntaje (Aiken, 20003). Mientras que los puntos de corte aluden al puntaje por sobre el cual se considera que cada evaluado cumple con los atributos del constructo medido (Rodríguez, 1999).

Así, en la Tabla 8, se muestran los baremos percentiles de los factores del F-PSICO, realizados en una muestra de 350 colaboradores de una cadena de cines del norte del Perú, se precisa que en los factores Carga de trabajo, Participación/Supervisión e Interés por el trabajo/compensación, se realizaron baremos para el rango de 18 a 22 años y para el rango de 23 a 28 años porque se halló diferencias significativas entre estos grupos etarios en los factores mencionados. Aportar con normas estandarizadas en la muestra de colaboradores de cines del norte de Perú, permite que el F-PSICO sea utilizado en los cines ubicados en La Libertad, Lambayeque y Cajamarca, para realizar el diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en el trabajo e implementar planes de intervención que beneficien tanto a los colaboradores como a la organización.

En cuanto a los puntos de corte visualizados en la Tabla 9, se establecieron tres niveles diagnósticos de los riesgos psicosociales. El nivel alto comprende los percentiles entre 70 – 99, se interpreta como la marcada presencia de condiciones laborales deficientes por inadecuadas características de la organización según el factor y que afectan al colaborador en su seguridad, salud y bienestar.

El nivel medio comprende los percentiles entre 40 – 69, se interpreta como la presencia reiterativa o frecuente de condiciones laborales deficientes por inadecuadas características de la organización según el factor, que afectan plenamente o en algunos aspectos, la seguridad, salud y bienestar del colaborador. Por último, el nivel bajo comprende los percentiles entre 1 – 39 y se interpreta como la escasa presencia de condiciones laborales deficientes. Cabe precisar que el diagnóstico de los riesgos

psicosociales se realizará por cada factor, siendo posible que los déficits estén presentes solo en algunos de ellos.

De esta manera, se ha probado que el cuestionario F-PSICO presenta idóneas evidencias de validez que lo constituyen como una herramienta útil para la identificación de riesgos psicosociales que afecten a los colaboradores de cadenas de cine del norte del Perú.

# **CAPITULO VI**

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 6.1. Conclusiones

1. Se comprobaron las evidencias de validez del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (F-PSICO) en colaboradores de una cadena de cine del norte de Perú.
2. Se estableció la evidencia de validez de constructo mediante el índice de correlación ítem - test, encontrando valores de los ítems entre .207 y .604, cumpliendo con el mínimo aceptable.
3. Se estableció la evidencia de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, donde el valor de los índices fue  $X^2 = 5414.172$ ,  $gl = 3152$ ,  $p < .01$ ,  $RMSEA = .086$ ,  $GFI = .936$  y  $CFI = .957$ ; quedando demostrada la estructura de nueve factores.
4. Se evaluó la fiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando confiabilidad muy buena y respetable con valores de alfa que oscilaban entre .737 y .823.
5. Se elaboraron baremos en percentiles para cada factor y se elaboraron puntos de corte para cada factor, siendo los niveles Alto, Medio y Bajo.

## 6.2. Recomendaciones

1. Los resultados derivados de la investigación deben propiciar que se continúe profundizando el estudio de las evidencias de validez de los instrumentos que evalúen los riesgos psicosociales en diversas poblaciones.
2. Las autoridades de la cadena de cines del norte peruano deben tomar conocimiento de los resultados del estudio e implementar acciones de intervención que reduzcan los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores para mejorar su estado de salud y rendimiento laboral.
3. Se considera adecuado revisar las evidencias de validez según criterio externo, validez convergente, para ampliar las propiedades psicométricas del instrumento.
4. Se recomienda estimar la fiabilidad del cuestionario empleando el coeficiente omega para dar mayor solidez a las propiedades psicométricas.
5. El uso de los baremos realizados es recomendado para todas las investigaciones y profesionales a cargo de la detección de riesgos psicosociales, que aborden la variable en colaboradores de cadenas de cine en el norte de Perú.

# **CAPITULO VII**

# **REFERENCIAS Y**

# **ANEXOS**

## 7.1. Referencias

- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y Evaluación*. Pearson Educación.
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F. y Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horiz Med*, 18(1), 59 – 67.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n1/a09v18n1.pdf>
- Albujar, A. y Tapay, B. (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40157/Albujar\\_CA\\_M-Tapay\\_ZBV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40157/Albujar_CA_M-Tapay_ZBV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, F., Conti, L., Valderrama, F., Moreno, O. y Jiménez, I. (2007). *Salud ocupacional*. Ecoe.
- Barbero, M. (2010). *Psicometría*. Sanz y Torres.
- Bestratén, M. (2015). *Gestión de la prevención en un marco de excelencia*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Bland, J. y Altman, D. (2002). Validating scales and indexes. *Br. Med. Journal*, 24, 606 - 607.
- Büyükköztürk, Ş., Akgün, ÖE., Kahveci, Ö. y Demirel, F. (2004). The validity and reliability study of the turkish versión of the motivated strategies for learning questionnaire. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 4(2), 207 – 239.
- Cerda, G. y Porras, F. (2018). Revisión de las propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ISTAS 21 en el contexto chileno. *Ciencia y Trabajo*, 63, 121 – 125.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00121.pdf>
- Chiner, E. (2011a). *La Validez*. Universidad de Alicante.  
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>

- Chiner, E. (2011b). *La Fiabilidad*. Universidad De Alicante. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/23/Tema%205-Fiabilidad.pdf>
- Chiroque, A. (2019). Evidencia de los procesos psicométricos del cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en empleados del sector privado del distritito veintiséis de octubre en la ciudad de Piura: COPSOQ ISTAS 21-versión media [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41089/Chiroque\\_CAO.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41089/Chiroque_CAO.pdf?sequence=1)
- Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. OIT/OMS.
- Cox, T. y Mackay, C. (1981). A transactional approach to occupational stress. En J. Corlett y J. Richardson (Eds.), *Stress, productivity and work desing*. John Wiley y Sons.
- Creus, A. (2011). *Técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Marcombo.
- Díaz, J. (2020). *Valoración manual*. Elsevier Health Sciences. <https://books.google.com.pe/books?isbn=8491138412>
- Domínguez, M., Medina, M., González, R. y López, E. (2019). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. Editorial UNED. <https://books.google.com.pe/books?isbn=8436274849>
- Elousa, P. y Bully, P. (2012). *Prácticas de Psicometría: manual de procedimiento*. Universidad del País Vasco.
- EsSalud. (2015). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo*. [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm)
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39 - 66.

- Ferraria, L., Fillippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M., Trotta, M., Bordalejo, M. y Furman, J. (2016). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de Investigaciones*, 23, 67 – 75. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696006.pdf>
- Ferrer, P. & Guilera, G. & Però, M (2011): Informe técnico del instrumento de valoración de riesgos psicosociales. Universidad de Barcelona.
- Ferrer, P. & Guilera, G. & Però, M (2011): Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO). Universidad de Barcelona
- French, J. y Khan, R. (1962). A programmatic sppoach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1 - 47.
- Gamero, M. (2013). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 33(117), 209 - 211.
- Gonzáles, D., Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75 - 87. <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545416007.pdf>
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. Editorial Ciencias Médicas.
- Hair, J., Anderson, E., Tatham, R. y Black, W. (2004). *Análisis multivariante*. Pearson Prentice Hall.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Definición de riesgos psicosociales*. Gobierno de España. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Juárez, L. (2017). *Propiedades psicométricas de cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Cayetano Heredia]. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3748/Propiedades\\_JuarezDongo\\_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3748/Propiedades_JuarezDongo_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- La Cruz, A. (2016). *Análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos* [Tesis de pregrado, Universidad Central de Venezuela]. <http://caelum.ucv.ve/bitstream/10872/20114/1/An%C3%A1lisis%20de%20las%20propiedades%20psicom%C3%A9tricas%20de%20un%20instrumento%20para%20valorar%20Factores%20Psicosociales%20Laboral.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Tavistock Publications.
- Martorell, M. y Gómez, O. (2010). Enfoque de evaluación psicológica. *Revista Iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 2(30), 35 - 55.
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Fundación Confemetal.
- Mejía, C., Cárdenas, M. y Gomero-Cuadra, R. (2015). Notificaciones de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú 2010 - 2014. *Rev. Peru Med. Exp. Salud Pública*, 32(3), 526 - 531.
- Mendenhall, W., Scheaffer, R. y Lyman, R. (2006). *Elementos de muestreo*. Paraninfo.
- Mendoza, R. y Moyano, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia Psicológica*, 37(1), 15 - 23. <https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v37n1/0718-4808-terpsicol-37-01-0015.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción De Empleo. [MINTRA]. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima*. Gobierno del Perú. [http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- MINTRA. (2018). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, periodo enero - junio*. Gobierno del Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>
- Morales, P. (2007). *La fiabilidad de los tests y escalas*. Universidad Pontificia Comillas. <https://matcris5.files.wordpress.com/2014/04/fiabilidad-tests-y-escalas-morales-2007.pdf>

- Murray, C. y Lopez, A. (1997). Alternative projections of mortality and disability by cause 1990 – 2020: Global Burden of Disease Study. *The Lancet*, 349(9064), 1498 – 1504.
- Nogareda, C. (coord.) 2006 *Psicosociología del trabajo*. Madrid, INSHT
- OIT. (2018b). *Mejorar la Seguridad y la Salud de los Trabajadores Jóvenes*.  
[https://www.ilo.org/legacy/spanish/argentina/100voces/recursos/5\\_empleadores/3.pdf](https://www.ilo.org/legacy/spanish/argentina/100voces/recursos/5_empleadores/3.pdf)
- OIT. (27 de abril de 2018a). OIT llama a lograr una generación de trabajadores seguros y saludables. OIT. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_627066/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_627066/lang--es/index.htm)
- Organización Panamericana de la Salud. (OPS). (20 de julio de 2018). Salud de los trabajadores: recursos – preguntas frecuentes. OPS.  
[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)
- Oviedo, H. y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Rev. Colomb. Psiquiatría*, 34(4), 572 – 580.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Paucar, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de factores psicosociales en el trabajo en trabajadores peruanos del sector minero* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11233/3/2020\\_Paucar%20Santiva%C3%B1ez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11233/3/2020_Paucar%20Santiva%C3%B1ez.pdf)
- Pérez, J. y Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas técnicas de prevención*, 926, 1 - 6.
- Polanco, A. y García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosociales laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 27, 111 – 131.

- Rodríguez, N. (1999). *Glosario de términos psicométricos y áreas afines*. Universidad Central de Venezuela.
- Salgado, L. (2009). *Instrumentos de marketing aplicados a la compra de productos ecológico: un caso de estudio entre Barcelona, España y La Paz, México* [Tesis doctoral]. Universitat de Barcelona.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sarabia, C. y Alconero, A. (2019). Claves para el diseño y validación de cuestionarios en Ciencias de la Salud. *Enfermería en Cardiología*, 26(77). 69 - 73.
- Sauter, S. *Factores psicosociales y de organización*. *Enciclopedia de salud y Seguridad en el Trabajo*. OIT
- Streiner, D. (2003). Being inconsistent about consistency: when coefficient Alpha does and doesn't matter. *Journal Pers. Assess.*, 80, 217 - 222.
- Thompson, B. (1994). Guidelines for authors. *Educational and Psychological Measurement*, 54. 837 - 847.
- Torres, G. (2011). Una aproximación al análisis de competitividad aplicando la técnica del modelo de ecuaciones estructurales. *TESCoatl*, 13(31), 1 - 9.
- Varillas, W. (2009). *Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo*. Ciencias Médicas.
- Velásquez, L. (2001). Terapia gestáltica de Friedrich Solomon Perls Fundamentación Fenomenológica Existencial. *Psicología desde el Caribe*, 7, 130 - 137.
- Vieco, G. y Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354 - 385.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Clarendon Press.
- Worthington, R. y Whittaker, T. (2006). Scale development research: a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34. 806 - 838.

Yilmaz, H. (2018). Measuring egocentric, adaptive and pathological forms of selfishness: scale adaptation study. *Journal Academic Soc. Sci.*, 6(74), 45 – 47.

## 7.2. Anexos

### ANEXO 1

#### FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a La Cadena de Cine de las ciudades de Trujillo - Chiclayo - Cajamarca

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es Evidencias de validez del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en colaboradores de una cadena de cine del Norte del Perú.
- El procedimiento consiste en responder a uno/dos cuestionarios denominados Cuestionario de Riesgos Psicosociales FPSICO.
- El tiempo de duración de mi participación es de 30 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación Ana Lucía Azcárate Pinillos, mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones *ACEPTO* ser participante de la investigación.

Trujillo, ..... de .....de 2021.

---

Nombres y Apellidos

DNI N°

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir a los correos electrónicos : [anlu.2605@gmail.com](mailto:anlu.2605@gmail.com)

## **ANEXO 2**

### **CUESTIONARIO F-PSICO 3.1**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

**1. ¿Trabajas los sábados?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días**

consecutivos)?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1	2	3	4

Lo que debes hacer (actividades/tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, <input type="checkbox"/> protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> No trabajo en turnos rotativos		<input type="checkbox"/>		

**11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los <input type="checkbox"/> equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Introducción de cambios en la <input type="checkbox"/> manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lanzamiento de nuevos o <input type="checkbox"/> mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reestructuración o <input type="checkbox"/> reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores				
Contratación o incorporación <input type="checkbox"/> de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de**

tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajoLa planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La responsabilidad del puesto (que errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuales no)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:**

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

**18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica(amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1

pide a los mandos de los afectados que traten de buscar 2

una solución al problema

tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3  o los 4

**20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)**

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
	<input type="checkbox"/>	4

nunca

4

**21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (deforma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

siempre o casi siempre

1

a menudo

2

a veces

3

nunca o casi nunca

4

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

muy alta

1

alta

2

media

3

baja

4

muy baja

5

**23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

siempre o casi siempre

1

a menudo

2

a veces

3

nunca o casi nunca

4

**24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**

siempre o casi siempre

1

a menudo

2

a veces

3

nunca o casi nunca

4

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

siempre o casi siempre

1

a menudo

2

a veces

3

nunca o casi nunca

4

**26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

- |            |                          |   |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada   | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa     | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

**27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca     | <input type="checkbox"/> | 4 |

**32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

siempre o casi siempre

a menudo

a veces

nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

**33. En qué medida tu trabajo requiere:**

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1	2	3	4

Aprender cosas o métodos nuevos

Adaptarse a nuevas situaciones

Tomar iniciativas

Tener buena memoria

Ser creativo

Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

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

**34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?**

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
1	2	3	4	5

Tus superiores jerárquicos  
Tus subordinados

Tus compañeros de trabajo

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

Personas que no están empleadas  
en la empresa (clientes, pasajeros,  
alumnos, pacientes, etc.)

**35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

siempre o casi siempre

1

a menudo

2

a veces

3

nunca o casi nunca

4

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

siempre o casi siempre

1

a menudo

2

a veces

3

nunca o casi nunca

4

**37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:**

no

1

a veces

2

bastante

3

mucho

4

**38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

mucho

1

bastante

2

poco

3

nada

4

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

no es muy importante  
 es importante  
 es muy importante  
 no lo sé

	1
	2
	3
	4

**40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	<input type="checkbox"/>				
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>				

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?**

adecuadamente  
 regular  
 insuficientemente  
 no existe posibilidad de desarrollo profesional

	1
	2
	3
	4

**42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

**43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

muy adecuada	1	<input type="checkbox"/>
suficiente	2	<input type="checkbox"/>
insuficiente en algunos casos	3	<input type="checkbox"/>
totalmente insuficiente	4	<input type="checkbox"/>

**44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4

## ANEXO 3

**Tabla A**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según género en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú.*

Escala	Género	K-S	gl	Sig.
Tiempo de trabajo	Masculino	.193	188	.000
	Femenino	.231	162	.000
Autonomía	Masculino	.077	188	.170
	Femenino	.148	162	.003
Carga de trabajo	Masculino	.099	188	.019
	Femenino	.136	162	.011
Demandas psicológicas	Masculino	.098	188	.022
	Femenino	.175	162	.000
Variedad/contenido de trabajo	Masculino	.127	188	.000
	Femenino	.137	162	.009
Participación / Supervisión	Masculino	.204	188	.000
	Femenino	.200	162	.000
Interés por el trabajo/compensación	Masculino	.136	188	.000
	Femenino	.181	162	.000
Desempeño de rol	Masculino	.210	188	.000
	Femenino	.192	162	.000
Relaciones y apoyo social	Masculino	.129	188	.000
	Femenino	.139	162	.008

Nota:

Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada

Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

\*\*p<.01 : Muy significativa

\*p<.05 : Significativa

**TABLA B**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO), según edad en colaboradores de una cadena de cine del norte del Perú*

Escala	Edad	K-S	gl	Sig.
Tiempo de trabajo	18-22	.192	201	.000
	23-28	.199	149	.000
Autonomía	18-22	.123	201	.000
	23-28	.104	149	,200
Carga de trabajo	18-22	.118	201	.001
	23-28	.107	149	,200
Demandas psicológicas	18-22	.149	201	.000
	23-28	.074	149	,200
Variedad/contenido de trabajo	18-22	.119	201	.001
	23-28	.106	149	,200
Participación / Supervisión	18-22	.232	201	.000
	23-28	.164	149	.002
Interés por el trabajo/compensación	18-22	.171	201	.000
	23-28	.218	149	.000
Desempeño de rol	18-22	.214	201	.000
	23-28	.194	149	.000
Relaciones y apoyo social	18-22	.157	201	.000
	23-28	.104	149	,200