



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA

SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TITULO:

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL POLICIAL
DE LA COMISARÍA DE SANTIAGO – CUSCO, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA HUMANA**

AUTOR:

PAREDES CÓRDOVA, KELY MARY

ASESOR:

AGUIRRE COLPAERT, HERNÁN

CUSCO – PERÚ

2018

A Dios, por darme la dicha de vivir y estar a mi lado en los momentos más difíciles, fortaleciendo mi corazón y brindándome salud e iluminando mi mente, permitiendo así lograr mis objetivos y también por haberme puesto en el camino a personas que son y fueron mi soporte, compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre, Hilda Córdova por brindarme la vida, amor, apoyo, valores, motivación constante que me permitió ser una persona de bien, te amo mucho madrecita.

A mi esposo, José Luis Serrano por el amor y apoyo en los momentos más difíciles y complicados de mi vida; gracias por nuestros dos hermosos hijos, te amo mi vida.

A mis hijos, Yosué y Stheven Serrano ustedes son mi motivación para poder continuar en la vida, a pesar de las dificultades, los momentos de tristeza. Mis tesoros los amo muchísimo y espero ser un ejemplo a seguir.

A mi hermano, Alexis Pérez por ser el mejor y único hermano te amo muchísimo te agradezco por brindarme el apoyo incondicional en los momentos cruciales de nuestra vida. Doy gracias a nuestro señor Jesucristo por haberme dado al mejor hermano. Te amo mucho (moñito).

A mis asesores, por brindarme el apoyo necesario y sus conocimientos para la realización de mi trabajo de tesis.

A la Universidad Alas Peruanas, por acogerme en sus aulas y brindarme la educación, conocimientos y preparación en la prestigiosa facultad de Psicología Humana.

A mis amigos, por el apoyo incondicional, el tiempo y cariño que me brindaron en los momentos más difíciles, gracias por sus sabias palabras.

RESUMEN

Para la elaboración del presente estudio de investigación se planteó como problema; ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018? Para lo cual se propuso el objetivo de: Determinar los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018. La investigación es de tipo descriptivo comparativa con un diseño no experimental transeccional. Se realizó en el total de la población que fueron 79 efectivos policiales para ello se utilizó el test psicométrico denominado Escala de Factores Psicosociales el cual consta de 30 ítems, se realizaron los procedimientos metodológicos según la investigación cuantitativa de igual forma se propusieron objetivos específicos como: Comparar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial según el género, edad y grado en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago, Cusco 2018. Llegando a la conclusión general en la que los efectivos policiales de la comisaría de Santiago Cusco 2018, se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial que fueron detallados dimensión por dimensión en la página de conclusiones dando como resultado que la mayoría de la población de estudio se encuentra en un nivel inadecuado y muy inadecuado, siendo un indicativo de dificultades en el desarrollo de la organización laboral originando riesgos psicosociales. Los datos sirven para llevar a cabo un primer acercamiento de cómo se sienten afectados los efectivos policiales y cómo afecta a su institución. Para poder verificar los puntos de deficiencia en la policía, el trabajo de investigación se realizó en el total de la población de la comisaría de Santiago. Ello hace sugerir que es necesario brindar una mejor atención al personal. De igual forma quedó demostrado en la investigación que los efectivos policiales de ambos géneros se encuentran expuestos a los riesgos psicosociales, del mismo modo de acuerdo a la edad el personal de entre 20 y 30 años son más vulnerables a dichos riesgos.

PALABRAS CLAVES. Factores de riesgo psicosocial.

ABSTRACT

For the elaboration of this research study, it was raised as a problem; What are the psychosocial risk factors in the police personnel of the police station of Santiago, Cusco 2018? For which the objective was proposed: To determine the psychosocial risk factors in the police personnel of the police station of Santiago, Cusco 2018. The investigation is of comparative descriptive type with a non-experimental transectional design. It was made in the total population that were 79 police officers for it was used the psychometric test called Psychosocial Factors Scale which consists of 30 items, methodological procedures were performed according to the quantitative research, and specific objectives were proposed such as: Compare the incidence of psychosocial risk factors according to gender, age and grade in police officers of the police station of Santiago, Cusco 2018. Arriving at the general conclusion in which the police officers of the police station of Santiago Cusco 2018, are exposed to the psychosocial risk factors that were detailed dimension by dimension on the conclusions page, resulting in that the majority of the study population is at an inadequate and very inadequate level, being indicative of difficulties in the development of the organization labor causing psychosocial risks. The data serves to carry out a first approach of how police officers feel affected and how it affects their institution. In order to verify the points of deficiency in the police, the research work was carried out in the total population of the police station in Santiago. This suggests that it is necessary to provide a better service to the staff. In the same way it was demonstrated in the investigation that the police agents of both genders are exposed to the psychosocial risks, in the same way according to the age the personnel of between 20 and 30 years are more vulnerable to said risks.

KEYWORDS. Psychosocial risk factors.

INTRODUCCION

Las actividades laborales han traído consigo una mejora en la calidad de vida de todos los trabajadores, pero también son responsables de la aparición de una serie de efectos negativos en la salud de todo trabajador, aquí consideraremos a los efectivos policiales por ser parte del mercado laboral y un ser humano con los mismos derechos que todos los trabajadores. La relación trabajo y salud concierne a diversos ámbitos en este caso se relacionará con los riesgos a los que se encuentran expuestos los efectivos policiales durante su jornada de labor. Estos factores de riesgo psicosocial se originan en la organización, en este caso nos basaremos en la institución policial y los accidentes que se suscitaran a consecuencia de la probabilidad de sufrir un daño en el ámbito laboral ya sea a nivel físico, psicológico o social.

Para llevar a cabo el trabajo de tesis nos enfocaremos en los factores de riesgo psicosocial que se considera a todas aquellas condiciones que están presentes en el entorno laboral y que se relacionan directamente con la institución y la realización de la tarea en el efectivo policial, los cuales se presentan afectando la salud a nivel físico, psíquico o social del policía. Los riesgos son todos los factores que se alteran en forma negativa afectando la salud física y psicológica de la persona. Es decir, tiene relación a un conjunto de condiciones o procedimientos como la falta de autonomía, participación, desarrollo de habilidades, carga de trabajo, presión del tiempo en la realización del trabajo, falta de apoyo social y reconocimiento.

Para defender los derechos de los trabajadores se propusieron guías de evaluación médico ocupacional como la (GEMO 002), que es una pauta de práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional, propone que todo trabajador en este caso el efectivo policial, debe de laborar en un ambiente libre de riesgo que no perturbe la salud del efectivo; porque si esto afecta

en el bienestar de la persona a nivel físico, psicológico o social. Esto influenciará en el desarrollo del trabajo.

Así también el Ministerio de Salud, el Ministerio de trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), son entidades públicas encargadas de garantizar el respeto de los derechos del trabajador, en este caso del efectivo policial y de verificar que un trabajador se encuentre protegido a nivel físico, psicológico o social con un trabajo digno. Según la ley 29783 en el artículo 56 y 65 atribuye sobre las medidas de protección en varios factores como el riesgo químico, biológico y riesgo psicosocial. Es entonces que estas entidades son las encargadas de verificar que las leyes se cumplan en toda institución tanto privada como pública.

Por tales consideraciones se hace necesario realizar esta investigación y dar a conocer a la comunidad científica sobre los resultados obtenidos en los factores de riesgo psicosocial, es decir si existe influencia positiva o negativa, en el personal policial para poder ampliar y profundizar el tema y obtener resultados del objeto de estudio se organizó el contenido de la investigación en cinco capítulos fundamentales que se detalla a continuación:

Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación. Presenta los problemas de investigación, los objetivos, las hipótesis estadísticas y la justificación que motivan la presente investigación.

Capítulo II: Marco teórico, donde se considera desde los antecedentes del estudio, internacionales, nacionales y locales. También explica las bases teóricas y científicas a partir de las fuentes bibliográficas que nos permiten dar sustento a las variables y por último los términos básicos.

Capítulo III: Hipótesis, en este capítulo se desarrolló la formulación de las hipótesis y se presentó la variable factor de riesgo psicosocial.

Capítulo IV Marco metodológico, aquí se considera los métodos de investigación, utilizando como tipo, nivel y diseño de estudio, determinación de la población, muestreo, técnicas de recolección de datos a través de los instrumentos de medición, técnicas de análisis de datos utilizando programas estadísticos como Excel, SPSS y tabulación manual de datos.

Capítulo V: Con este capítulo, finaliza el trabajo de investigación con la presentación de los resultados, conclusiones, recomendaciones y/o sugerencias, referencias bibliográficas y anexos que son documentos que corroboran la investigación realizada.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCION	v
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema:	5
1.2.1. Problema General:	5
1.2.2. Problemas específicos:.....	5
1.3. Objetivos de la investigación:	6
1.3.1. Objetivo General:.....	6
1.3.2. Objetivos específicos:.....	6
1.4. Justificación e Importancia de la investigación:	6
1.4.1. Justificación de la investigación:	6
1.4.2. Importancia de la investigación:.....	8
1.5. Limitaciones del estudio:	10

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación:	11
2.1.1. Antecedentes Extranjeros:	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales:.....	13
2.1.3. Antecedentes Locales:	14

2.2. Bases teóricas:.....	15
2.2.1. Factores psicosociales:.....	15
2.2.2. Historia del concepto:.....	16
2.2.3. Riesgo Psicosocial:.....	18
2.2.4. Dimensiones:.....	19
2.2.5. Características de los Riesgos Psicosociales:.....	22
2.2.6. La carga mental.....	25
2.2.7. El tiempo de trabajo:.....	27
2.2.8. Riesgos laborales:.....	32
2.2.9. Riesgos psicosociales:.....	32
2.3. Definición de términos básicos:.....	35

CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas:.....	38
3.1.1. Hipótesis General:.....	38
3.1.2. Hipótesis específicas:.....	38
3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional:.....	39

CAPITULO IV METODOLOGIA

4.1. Diseño y tipo metodológico:.....	41
4.2. Diseño Muestral:.....	42
4.2.1. Población:.....	42
4.2.2. Muestra:.....	42
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:.....	47
4.3.1. Técnicas:.....	47
4.3.2. Instrumento:.....	48
4.3.3. Confiabilidad y Validez de los Instrumentos:.....	49
4.4. Técnicas del procesamiento de la información:.....	49
4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información:.....	50
4.6. Aspectos éticos:.....	50

CAPITULO V RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION

5.1. Presentación de resultados y Análisis descriptivo, tablas, gráficos:	52
5.3. Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas:.....	96
5.4. Discusión:.....	97

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad en la Muestra General	43
Tabla 2 Género en la población general.	45
Tabla 3 Condición general del trabajo de toda la población.	46
Tabla 4 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR).....	53
Tabla 5 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC)	55
Tabla 6 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT).....	57
Tabla 7 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG).....	59
Tabla 8 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOOBBIG).....	61
Tabla 9 resumen de las 5 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial.....	63
Tabla 10 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según género.....	65
Tabla 11 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según géneros	67
Tabla 12 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según género.....	69
Tabla 13 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según género.....	71
Tabla 14 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOOBBING) según género	73
Tabla 15 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según edad.....	75
Tabla 16 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según edad	77
Tabla 17 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según edad	79
Tabla 18 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según edad	81
Tabla 19 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOOBBIG) según edad.....	83
Tabla 20 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según grado	85
Tabla 21 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según grado.....	88
Tabla 22 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según grado.....	90
Tabla 23 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según grado	92
Tabla 24 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOOBBIG) según grado	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Edad en la población general	44
Gráfico 2 Género de la población.....	45
Gráfico 3 Condición general del trabajo de toda la población	46
Gráfico 4 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR).....	53
Gráfico 5 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC).....	55
Gráfico 6 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT).....	57
Gráfico 7 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG).....	59
Gráfico 8 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING)	61
Gráfico 9 resumen de las 5 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial.....	63
Gráfico 10 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según género.....	65
Gráfico 11 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según género.....	67
Gráfico 12 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según género.....	69
Gráfico 13 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según género.....	71
Gráfico 14 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING) según género	73
Gráfico 15 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según edad.....	75
Gráfico 16 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según edad	77
Gráfico 17 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según edad	79
Gráfico 18 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según edad.....	81
Gráfico 19 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING) según edad.....	83
Gráfico 20 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según grado	86
Gráfico 21 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según grado	88
Gráfico 22 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según grado	90
Gráfico 23 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según grado	92
Gráfico 24 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING) según grado	94

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

Para los autores (Martínez A. & Hernández S., 2005) los factores psicosociales “son conocidos como toda condición derivada en una organización del trabajo pero que son de distinta naturaleza a las exigencias, demandas o estresores. Tal es el caso del control del trabajo, el cual dota al individuo de condiciones que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos o la posibilidad de tomar decisiones sobre la actividad que realizan.”

El presente estudio tiene como finalidad principal los factores psicosociales, es entonces que consideramos a nivel general e internacional al mundo globalizado que nos toca vivir, el desarrollo comercial en el mercado laboral que es la competencia entre las personas por ser el mejor trabajador o qué institución desempeña una excelente labor a nivel del trabajo, con la finalidad de demostrar que son magníficos, y en este caso si hablamos del personal policial la exigencia es mayor por mantener la seguridad interna de la nación.

A nivel de nuestro país el Perú los factores psicosociales no se encuentran bien determinados porque es un tema que está descuidado por la falta de conocimiento de los trabajadores y la falta de supervisión del Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Para verificar que la seguridad y salud en el trabajo se vea protegida se promulgó una ley 29783 en agosto del año 2011, en su artículo 56 y 65 promulga sobre las medidas de protección de varios factores uno de ellos el tema en estudio los factores de riesgo psicosocial donde indica que todo trabajador debe estar protegido psicológica y físicamente en su centro de labor. (Ugarte O., 2009).

A nivel de nuestra ciudad no se cumplen estas disposiciones por la falta de vigilancia y fiscalización al cumplimiento de la ley. Es entonces que viendo la problemática en nuestra ciudad se recurrió a realizar el trabajo de investigación en el tema con la finalidad de demostrar si la policía se encuentra expuesta a un riesgo en algún factor psicosocial, para esto daremos a conocer cómo se percibe un factor de riesgo en el total de la población, así como también según el género, edad y grado del personal policial de la comisaría de Santiago.

El término factor de riesgo psicosocial, se ha utilizado para referirse a todas las condiciones nocivas que pueden ocurrir en el trabajo, tales como la sobre carga laboral y la exigencia psicológica ya que el trabajo del personal tiene que ser rápido y eficiente, sin importar cómo se sienta el policía, esto se verá reflejado en el actuar del efectivo por la falta de autonomía al realizar el trabajo y otros factores psicosociales como la falta de apoyo social, las escasas compensaciones es decir, la motivación al policía, el inadecuado flujo de comunicación entre otros factores. Todo esto tiene consecuencias negativas en, ya que puede perjudicar la salud del policía, ocasionando enfermedades a nivel físico o mental a futuro. Todo esto se puede evitar porque la persona tiene derechos fundamentales y se encuentra

protegido por legislación vigente y es responsabilidad de toda empresa, institución resguardar y garantizar una condición saludable en el trabajo. Impedir que estas condiciones se den saludablemente es una falta a la ley para la institución. (Ugarte O., 2009).

Para detallar mejor la labor del efectivo policial y conocer la problemática nos basaremos en los factores psicosociales que son la base de nuestro trabajo de tesis y se tomará en cuenta cuáles son estos factores de riesgo psicosocial, es así que definiremos qué factores se consideran como son: los personales, laborales y los extra laborales siendo:

El factor psicosocial laboral: aquí se encuentra todos los factores que podrían afectar al efectivo policial dentro de su centro de labor como son las horas de trabajo que son de 24 horas de servicio por 24 horas de descanso; en este horario están los efectivos que se encuentran en vigilancia que son los encargados de la seguridad de la comisaría y los efectivos de armería quienes se hacen cargo del cuidado y afectación del armamento al personal policial de la comisaría de Santiago. Así como los que se encuentran en la labor de patrullaje.

Estos efectivos laboran horas prolongadas con mucha carga laboral por los turnos y las horas extras de labor que no son reconocidas, tampoco recompensadas siendo el principal factor de riesgo psicosocial.

Otro factor de riesgo psicosocial para el efectivo policial es la extremada supervisión que tienen por parte de sus superiores quienes por la formación que tuvieron son drásticos, así como también existe el órgano de control que es inspectoría que en la mayor parte del tiempo se encarga de vigilar al personal que se encuentre en su centro de labor en el momento que ellos deseen verificar o controlar y si no encuentran al efectivo cumplen con tomar medidas

disciplinarias drásticas como la de sancionar y esto es un demérito para la carrera policial del efectivo.

Existen también efectivos policiales que realizan otras actividades fuera de la institución como es estudiar o trabajar en sus horas de descanso, esto les genera dificultad con los demás compañeros por la falta de empatía entre ellos. La estabilidad laboral también es un factor psicosocial y se convierte en un riesgo cuando los efectivos son cambiados sin previo aviso.

Si hablamos de la autonomía el personal no tiene poder de decisión, esto es otro factor de riesgo porque los efectivos policiales consideran que no son libres para poder tomar sus propias decisiones en lo que se relaciona al horario de trabajo, permisos y vacaciones.

Dentro del factor extra laboral o familiar están las relaciones familiares que cada efectivo policial tiene como son los hijos, las parejas sentimentales, los problemas familiares, dificultades de salud entre otros; de igual manera se encuentran las relaciones sociales con la que cuenta cada efectivo.

Y el factor psicosocial personal se considera muy importante porque está relacionado con las características psicológicas de la persona en este caso del efectivo policial como viene a ser el nivel intelectual, la personalidad, la afectividad, y todo lo concerniente a la persona. Por ejemplo, si es un individuo que es hábil para resolver dificultades ya sean lógicas o de ciencia, como es su carácter, si es sociable, si practica deporte, tiene hobbies o alguna adicción ya sea al alcohol, cigarrillos, u otras sustancias.

Es entonces que si estos tres factores psicosociales son alterados se verán expuestos a un factor de riesgo psicosocial. Ocasionando diferentes enfermedades a futuro de índole

cardiovascular, gastrointestinal, inmunitarias, músculo esqueléticas y diferentes dolores como son: de cabeza, cuello, espalda; así mismo afectará a la parte psicológica de la persona presentando ansiedad, depresión en el efectivo policial. (Ugarte O., 2009).

Por dichas razones, se planteó la siguiente problemática en la elaboración del trabajo de investigación:

1.2. Formulación del problema:

1.2.1. Problema General:

¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018?

1.2.2. Problemas específicos:

- 1) ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género de los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018?
- 2) ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018?
- 3) ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018?

1.3. Objetivos de la investigación:

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018.

1.3.2. Objetivos específicos:

- 1) Establecer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.
- 2) Comprobar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.
- 3) Identificar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.

1.4. Justificación e Importancia de la investigación:

1.4.1. Justificación de la investigación:

Este trabajo de tesis tiene la finalidad de dar a conocer qué factores de riesgo psicosocial pueden afectar al personal policial, y para obtener resultados en la investigación se realizó en la comisaría de Santiago de la ciudad del Cusco, como población de estudio y así demostrar que dichos efectivos se encuentran expuestos a un riesgo en estos factores. Es entonces que para conocer la finalidad del trabajo se describirá brevemente que es un factor psicosocial: “Los factores Psicosociales se consideran a todas las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el

contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad de afectar al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”. En esta investigación se quiere obtener resultados de cómo incide también los factores psicosociales en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago.

Porque la labor de un efectivo policial tiene que ver con las relaciones entre los compañeros y los superiores y por el trabajo de protección a la ciudadanía que ellos realizan es que tienen demasiada exposición aumentando la posibilidad de experimentar una tensión en desmedro del rendimiento y la productividad. Entre los factores que ocasionan estrés laboral consideraremos según nuestra prueba psicométrica: la falta de control sobre el trabajo como (la autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades); la carga de trabajo (cantidad, complejidad, las presiones de tiempo); las disfunciones de rol (conflicto, la ambigüedad); las relaciones con los demás (el acoso, el apoyo social, el reconocimiento); las perspectivas de carrera (promoción, la precariedad, la degradación); el clima o la cultura (de comunicación, la estructura jerárquica, la equidad). Los factores psicosociales existirán en todo centro de labor, de la misma forma en nuestra policía nacional y para poder dar a conocer como inciden estos factores psicosociales en esta población es que se realizó el trabajo de investigación en la comisaría de Santiago. Es entonces que por todo lo mencionado se considera muy importante el motivo de la investigación, para demostrar en qué dimensión inciden los factores de riesgo psicosocial y en qué categoría diagnóstica se encuentran dichos efectivos. Y servirá de referencia para otros trabajos de investigación en la ciudad del Cusco. Porque si estos factores inciden en la persona se convierten en un riesgo psicosocial cuando se alteran en todos los planos llegando a afectar la salud física y mental del individuo. En nuestro trabajo de tesis se amplían los conceptos con mayor exactitud en el marco teórico,

así como en los demás capítulos que brindarán respuesta al problema general, por medio de la comprobación de las hipótesis para responder al objetivo general y específicos.

1.4.2. Importancia de la investigación:

La importancia de este trabajo de investigación, es determinar y comprobar los principales factores de riesgo psicosocial asociados con la práctica profesional policial. Es decir, de cómo inciden estos factores en la persona según la edad, el género y el grado policial. Para profundizar en este tema y entrar en contexto, se tomará la definición de (Solís, 2008), quien define el riesgo, “como la probabilidad que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos”; según estos mismos autores cuando se habla de factor de riesgo, se entiende por la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones en la salud o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo”. Se toma el concepto de esta fuente porque nos permite no solamente analizar los factores físicos sino también los factores ambientales.

Los efectivos policiales están expuestos a factores de riesgo y al padecimiento de enfermedades físicas y psicológicas en cualquier momento de su carrera profesional, además por la alta exigencia de sus superiores y de ellos mismos para obtener resultados, los cuales son generadores de estrés. Los policías tienen un deseo constante por alcanzar resultados y metas porque su trabajo consiste en proteger a la población de la delincuencia y esto los expone al peligro, arriesgando sus vidas. Sin importar que ellos también tienen familia que los esperan en casa.

Por otra parte están las complicadas condiciones en el desempeño del trabajo por los ambientes no apropiados, la falta de equipos de protección, los turnos excesivos, los cambios repentinos en los horarios, la alta exigencia de resultados. De igual forma las relaciones familiares, los problemas de pareja, deudas entre otras dificultades y adicionalmente las características de personalidad influyen en el desempeño laboral y todos los policías pueden estar expuestos a un factor de riesgo psicosocial llegando a generar agotamiento físico y psicológico. Todo por proteger a la población y brindar la tranquilidad al distrito de Santiago.

Es así que el presente trabajo de investigación será de gran importancia para la institución policial, especialmente para los jefes inmediatos quienes deberán buscar las alternativas de solución al problema e informar a sus superiores; porque si un personal no tiene el deseo de trabajar no podrá laborar eficientemente y si lo realiza el trato que brindará a la población se verá reflejado en el desgano en su labor. Esto los llevará en algunos casos a tener problemas a nivel personal, familiar, laboral y con la sociedad. La presente investigación permitirá brindar información sobre el trabajo de los efectivos policiales e identificar qué factores psicosociales se ven afectados y se convierten en un riesgo Psicosocial para el personal policial, originando en diferentes enfermedades tanto a nivel físico, psicológico y emocional en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018. Así también permitirá conocer mejor el tema sobre salud y seguridad en el trabajo una ley propuesta que se debería de acatar por todas las empresas e instituciones privadas y estatales de nuestro país el Perú para mejorar la salud laboral en los trabajadores.

1.5. Limitaciones del estudio:

La falta de disposición de tiempo, es decir, no se pudo realizar la investigación en los tiempos que requirió el investigador.

También se presentó la premura del tiempo en los efectivos policiales porque tenían que salir a patrullar, así como los salientes del servicio quienes se encontraban apurados por retirarse a sus domicilios.

Otro factor fue el horario, para encontrar al personal policial. Porque no se hallaban de servicio, es decir, estaban de franco (descanso).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación:

Para realizar el presente trabajo de investigación, se ha recurrido a indagar publicaciones anteriores respecto al tema como trabajos de tesis tanto extranjeros, nacionales y locales; obteniendo los siguientes puntos importantes de estos trabajos que se mencionan a continuación:

2.1.1. Antecedentes Extranjeros:

En el trabajo de tesis para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de (González J., 2014) con el tema: “Incidencias de factores psicosociales en los funcionarios policiales adscrito a la estación policial candelaria y su repercusión en el ausentismo laboral. Universidad de Carabobo. Bárbula – Venezuela.

Esta investigación fue realizada en 75 funcionarios policiales adscrito a la unidad de patrullaje tanto de motorizados como automovilístico en la estación policial del municipio Valencia parroquia Candelaria del Estado Carabobo la misma se comparó con un grupo de control, cuya muestra fue escogida al azar de 75 policiales que laboran en el área de patrullaje con experiencia en el manejo de conflictos y delincuencia y que manifestaron bajo el nivel de psicosocial que repercuten en los funcionarios. La investigación tuvo un diseño descriptivo, con el siguiente objetivo general: Identificar los factores psicosociales que inciden en el absentismo laboral en los funcionarios que laboran en la estación policial candelaria en los primeros seis meses del año en curso. Para obtener respuesta a su investigación el mismo realizó un cuestionario con 20 preguntas, que fue validado por medio del criterio de tres expertos en el tema. Llegando a la principal conclusión: donde se pudo conocer las problemática interna y externa de la estación policial en estudio, arrojando un porcentaje negativo en la mayoría de los resultados obtenidos, reflejando así las debilidades existentes que han ocasionado la disminución de personal y por ende la operatividad en la parroquia Candelaria, trayendo consecuencias negativas a toda la población, siendo esta reflejada en las estadísticas donde se muestra un alto porcentaje en cuanto al aumento de los heridos por arma de fuego.

También se tomó en consideración al trabajo de tesis para obtener el título de Ingeniero en Gestión de Riesgos y Emergencias Médicas de (Vásquez R., 2016) Con el tema: “Identificación de riesgos psicosociales en el talento humano del grupo de intervención y rescate de la policía nacional del distrito metropolitano de Quito”. Universidad Internacional del Ecuador. Quito-Pusuqui, Ecuador.

La investigación tiene un alcance descriptivo, un enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental. Fue realizado en 100 funcionarios policiales. Para responder al siguiente objetivo general: Identificar los riesgos psicosociales presentes en el talento humano del Grupo de Intervención y Rescate de la Policía Nacional del Distrito Metropolitano de Quito mediante la recopilación de datos informáticos, históricos entre otros para minimizar los riesgos en el personal del Grupo de Intervención y Rescate. Aplicando el Inventario de Respuestas de Afrontamiento, CRI. Llegando a la conclusión: Como un complemento a los diferentes estudios, propuestas y políticas actuales de la Policía Nacional es necesario conocer desde una perspectiva de campo, factores que influyen en la desmotivación de los Policías, lo cual ha constituido una gran debilidad institucional, que deviene en un deficiente servicio policial, considerándolo parcial. Es importante afianzar el gran esfuerzo del mando institucional por mejorar el clima organizacional; razón de motivación en cualquier entidad que hace del talento humano una herramienta fundamental para el logro y éxito de sus objetivos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

Se toma en cuenta la tesis para obtener el título de profesional de Enfermería en Salud Ocupacional de (Camones L., Vargas N. & Vila E., 2018) con el tema de investigación: “Riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico de una empresa, Huachipa, abril 2018”. Universidad Cayetano Heredia. Lima - Perú.

La investigación se realizó en una población constituida por 100 trabajadores. Con el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. Esta investigación tiene un diseño tipo

cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal, utilizó el cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve, validado por Burgos J. con alfa de Crombach de 0.7 para uso internacional, llegando a las siguientes conclusiones: el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. es alto representado por el 78.6% de la población evaluada, serán.

De igual modo se recurre a la tesis para obtener el título profesional de Psicólogo de (Huacasi Z. & Ticona Y., 2016) con el tema: “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa” Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa - Perú.

La investigación fue realizada en una población de 289 trabajadores (42 jefes y 247 trabajadores), de las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Con el objetivo de identificar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Compromiso Organizacional. Tiene un diseño no experimental, de tipo Descriptivo – Correlacional, y el método es cuantitativo. Y llegando a las siguientes conclusiones: Según la correlación de Pearson los resultados indican que existe relación significativa entre el Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional, lo que quiere decir que mientras mayor sea el Riesgo Psicosocial, menor será el Compromiso Organizacional.

2.1.3. Antecedentes Locales:

Se tomó en cuenta el trabajo de investigación realizada en la Corte Superior de Justicia de Cusco. Por (Salazar J. 2017) con el tema: “Factores psicosociales de trabajo frente al incremento del estrés y el desempeño de los magistrados, región de Cusco – 2017”. Cusco - Perú.

Con el objetivo de determinar los factores psicosociales del trabajo que generan el incremento del estrés afectando el desempeño de los magistrados de la región de Cusco, su muestra de estudio fue 276 magistrados de la corte superior de la justicia de Cusco, El diseño de investigación no experimental tipo transversal o transeccional, utilizando el nivel de investigación explicativo, aplicando el enfoque cuantitativo. Como resultados alcanzados hallamos que los trabajadores del poder judicial indican tener demandas de trabajo excesivas lo que afecta en un 32% en el rendimiento laboral, asimismo en un 61% los trabajadores presentan síntomas como dolores de cuello y espalda o tensión muscular por el estrés laboral conllevando al consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. Factores psicosociales:

Son todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.

La acción humana es determinante para que el sistema técnico de la empresa o institución funcione correctamente. Aunque se establezcan unas medidas técnicas adecuadas para prevenir los riesgos laborales, la acción (consciente o inconsciente) de una persona puede dar al traste con los resultados esperados. Cuando en una organización se produce el equilibrio

entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y mejora la salud.

Las consecuencias perjudiciales que los factores psicosociales tienen sobre la salud del trabajador hacen referencia a alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (dolores de cabeza, musculares; trastornos del sueño.), psíquicas (falta de atención, etc.). Esto crea disfunciones en la Organización dándose un aumento del absentismo, disminución del rendimiento, problemas de relación, desmotivación laboral, mayor número de accidentes. (Moreno B. & Báez C., 2010).

2.2.2. Historia del concepto:

Los autores (Moreno B. & Báez C., 2010) refieren que uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad

en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por (Kalimo, E. & Cooper 1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.

Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986; Kalimo et al. 1988). Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores. (Carayon H. & Yang, 2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. (Cox & Griffiths, 1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo

2.2.3. Riesgo Psicosocial:

Según los autores (Moreno B. & Báez C., 2010). Los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

Es decir, los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales y psicosociales.

2.2.4. Dimensiones:

Para los autores (Lahera M. & Góngora J., 2002) las dimensiones son:

A. Participación- implicación-responsabilidad:

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que el trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar sus propias decisiones como:

- Autonomía.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.
- Control sobre la tarea
- Control sobre el trabajador
- Rotación
- Supervisión
- Enriquecimiento de tareas.

B. Formación- información-comunicación:

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de las informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan. En esta dimensión se incorporan a los siguientes aspectos:

- Flujos de comunicación
- Acogida
- Adecuación persona – trabajo
- Reconocimiento
- Adiestramiento
- Descripción del puesto de trabajo
- Aislamiento.

C. Gestión del tiempo:

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales. Se han integrado los siguientes factores:

- Ritmo de trabajo
- Apremio de tiempo
- Carga de trabajo
- Autonomía temporal
- Fatiga.

D. Cohesión de grupo:

Definimos cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría. Aquí tenemos a los siguientes aspectos:

- Clima social
- Manejo de conflictos
- Cooperación
- Ambiente de trabajo.

E. Hostigamiento Psicológico:

El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El efecto que se pretende alcanzar es el de intimidar, opacar, reducir y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización.

2.2.5. Características de los Riesgos Psicosociales:

a. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.

Para el autor (Cano A., 2002). Las características que afectan en los derechos fundamentales del trabajador son los peligros psicosociales que aluden los componentes esenciales de sus atributos como residente de trabajo, su nobleza como hombre, su derecho a la integridad física e individual, su derecho a oportunidades y su derecho al bienestar positivo y negativo.

Los peligros psicosociales mencionados anteriormente, y en su mayor parte más ampliamente reconocidos en consecuencia, por ejemplo, la irracionalidad y la provocación en el ambiente de trabajo, son adversos a la dignidad física, individual, nobleza del obrero o de su proximidad, componentes particulares de los derechos principales de los especialistas.

En relación con la conducta inapropiada, en el contenido unido del estatuto de los trabajadores en la artesanía.

Determina el privilegio de la seguridad y el debido pensamiento a su equilibrio, incluyendo el seguro contra ofensas verbales o físicas de tipo sexual, revisando la mano de obra de la constitución española que comunica el ideal fundamental a la seguridad individual.

b. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

Los impactos de las variables de riesgo psicosocial hacen un seguimiento del bienestar de los especialistas a través de instrumentos de reacción al estrés (Levy, 1981), tal como lo expresan la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1987).

Tales reacciones son enfáticamente intervenidas por los componentes perceptuales y lógicos, es decir, los impactos sobre la fuerza del trabajador de los factores estresantes psicosociales son en su mayor parte moduladores.

Mientras que los factores de riesgo psicosocial o de estrés tienen impactos intervenidos y fraccionarios, los impactos de los peligros psicosociales tienen impactos mayores y generales como resultado de la forma del peligro mismo, a pesar de que los valores intercedentes todavía están presentes. Los peligros psicosociales, principalmente debido a su relación sucesiva con una intensa ansiedad, implican que los impactos fundamentales son más prominentes.

El maltrato en el entorno de trabajo o el comportamiento inapropiado son peligros que pueden tener impactos reales y que normalmente influyen en el trabajo general del individuo que trabaja.

Diferentes tipos de peligros psicosociales, por ejemplo, el estiramiento, la incertidumbre en el trabajo o el agotamiento o el agotamiento profesional son tipos de ansiedad constante

que, en general, influyen en toda la asociación de una persona cercana al hogar o al modo de vida experto. (DSM-V-TR, 2002)

Ambos influyen en el trabajo general del trabajador, los niveles de bienestar individual y están con el tema versátil.

c. Afectan a la salud mental de los trabajadores.

Los peligros se caracterizan por su capacidad de hacer daño al bienestar, físico y mental.

Los peligros psicosociales tienen repercusiones en el bienestar físico de los trabajadores, sin embargo, tienen un efecto especialmente enorme sobre el bienestar psicológico de los especialistas.

A pesar de que no puede hacerse una separación inconfundible, los peligros psicosociales, por su extrema naturaleza, influyen en conjunto e internacionalmente en los procedimientos de ajuste del individuo y su arreglo de seguridad y ajuste mental.

La información actual demuestra que la tensión, la tristeza y también los diferentes marcadores de bienestar psicológico pobre están relacionados con la presentación a los peligros psicosociales.

Los peligros psicosociales son en verdad una infracción crítica de los deseos esenciales del trabajo, por lo que pueden crear modificaciones en la organización de los procedimientos, subjetivos, apasionados y conductuales que generan dispersiones mentales significativas.

2.2.6. La carga mental

Para los autores (Moreno B. & Báez C., 2010), consideran que: el trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero, en el ámbito teórico, para favorecer el análisis, diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine. Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental".

La carga mental está determinada por:

Por otra parte, hay que tener en cuenta al individuo que realiza el trabajo. Las personas tenemos una capacidad de respuesta limitada que está en función de: La edad, el nivel de aprendizaje, el estado de fatiga, las características de personalidad, las actitudes hacia la tarea (motivación, interés, satisfacción).

Si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a fatiga mental.

Se define la fatiga mental como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una peor relación esfuerzo, resultado a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona.

La sensación de monotonía, la hipovigilancia y la saturación mental son estados similares a la fatiga mental y tienen en común con ésta, que desaparecen cuando se producen cambios en la tarea y/o en las condiciones de trabajo. La monotonía y la hipovigilancia sólo se

diferencian por las circunstancias en que aparecen: la primera sería un estado de activación reducida, de lenta evolución, que puede aparecer en el desarrollo de tareas largas, uniformes, repetitivas y se asocia principalmente a la somnolencia, disminución y fluctuación del rendimiento, y variabilidad de la frecuencia cardíaca. En la hipovigilancia se reduce el rendimiento en las tareas de vigilancia.

La relación entre la sensación de fatiga y la motivación en el trabajo es de tipo inverso, de manera que la realización de una tarea con escasa motivación por parte de la persona se acompaña de una pronta aparición de síntomas de fatiga.

Sin embargo, cuando la motivación es alta puede no sentirse fatiga hasta que ésta alcance un nivel muy elevado (cercano al agotamiento). De algún modo, parece que el umbral para la sensación de fatiga es distinto según la motivación que se tenga para realizar una actividad y por lo tanto, las energías que se está dispuesto a aplicar a la misma.

Por otra parte, cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la fatiga crónica. Se da, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo. Sus síntomas, que no sólo se sienten durante o después del trabajo, sino que pueden ser permanentes, son los siguientes:

- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos...
- Alteraciones del sueño.
- Alteraciones psicósomáticas: mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos

En general, es el absentismo laboral de corta duración, el que más se relaciona con la fatiga mental o nerviosa. Se trata de ausencias que pueden ser de algunas horas o de unos pocos días y que no tienen un substrato de patología física identificada; la fatiga está relacionada con alteraciones de la salud como causa y como consecuencia. En estados de fatiga mental, la persona puede referir cansancio, dolores erráticos de tipo músculo-esquelético, dolores de cabeza, molestias digestivas, etc. y las ausencias de corta duración se deben a una necesidad del propio cuerpo para descansar; sin embargo, esta forma de recuperación sólo será efectiva durante un período breve de tiempo, si es que las condiciones que fomentan la aparición de la fatiga se mantienen sin cambios.

2.2.7. El tiempo de trabajo:

También los autores (Moreno B. & Báez C., 2010) consideran que el tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida fuera de él. El tiempo de trabajo hace referencia a la organización y al contenido del trabajo, que son analizados en función del tiempo.

Se trata de estudiar los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de pausas y descansos, etc. evaluando la relación fatiga – descanso y tomando en consideración el tipo de trabajo, su contenido y carga, así como los distintos tipos de organización.

Dadas las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con horarios de

trabajo que están fuera de los que sería aconsejable, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas o del proceso.

En un intento de definición de los distintos tipos de horario, habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida. El trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo de trabajo: se habla de trabajo a turnos cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias.

Existen las siguientes formas de organización:

- Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.
- Sistema semi continuo: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

El Estatuto de los Trabajadores define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.

Asimismo, se considera trabajo nocturno el que tiene lugar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y se considera trabajador nocturno al que invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.

Los efectos negativos del turno de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte, se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios.

También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. Desde el punto de vista ergonómico, es importante tener en cuenta estas consecuencias y diseñar el trabajo a turnos de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación. Para recuperarse de la fatiga diaria es necesario dormir, con variaciones individuales, alrededor de siete horas durante la noche, de manera que puedan darse todas las fases del sueño y se facilite la recuperación física durante las primeras horas de sueño, y la recuperación psíquica en las horas siguientes.

En el trabajo a turnos, sin embargo, esto no es posible, ya que el sueño se ve alterado, no produciéndose nunca una adaptación plena al cambio horario. Por ejemplo, en el turno de mañana, al tener que despertarse demasiado pronto y acortar las últimas horas de sueño, se reduce el sueño paradójico, mientras que en el turno de noche, al alterar el ritmo sueño, vigilia, y a causa de la mayor dificultad de dormir de día debido a la luz, ruidos, etc. se observa una reducción del sueño profundo, con lo que se dificulta la recuperación de la fatiga física. Ello hace que se vaya acumulando la fatiga, provocando, a largo plazo, la aparición de un estado de fatiga crónica, que puede considerarse un estado patológico y que produce alteraciones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, temblor de manos,

etc.), enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y del aparato circulatorio. Mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar en el ámbito organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir unas condiciones más favorables.

La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales. Teniendo en cuenta estos condicionantes, la organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores. Para ello deberán seguirse las recomendaciones existentes a este respecto. Se debe emprender una política global en la que se consideren los siguientes factores:

- La elección de los turnos será discutida por los interesados sobre la base de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales
- Los turnos deberán respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse, por ejemplo, entre las 6 y las 7h. las 14 y las 15h. y las 22 y alrededor de las 23h. Una variable que se debe tener en cuenta es la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio de los trabajadores.
- Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana.
-
- En cuanto a la duración de cada ciclo, actualmente se tiende a realizar ciclos cortos (se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días), pues parece ser que, de esta manera,

los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Sin embargo, la vida de relación se hace más difícil con un ritmo de rotación tan cambiante, por lo que puede existir una contradicción entre el punto de vista fisiológico y las necesidades psicosociales de los individuos.

- Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año.
- Facilitar comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados, prever tiempo suficiente para comer.
- Disminución del número de años que el individuo realiza turnos, limitación de
- edad, etc. La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario.
- Reducir, en lo posible, la carga de trabajo en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideran imprescindibles, intentando evitar tareas que supongan una elevada atención en la franja horaria entre las 3 y las 6h. De la madrugada.
- Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- Participación de los trabajadores en la determinación de los equipos.
- Mantener los mismos miembros en un grupo de manera que se faciliten las relaciones estables.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles. (García Castro, 2015)

2.2.8. Riesgos laborales:

Así mismo los autores (Moreno B. & Báez C., 2010) consideran al riesgo como una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad. Bajo la premisa de que “no es posible eliminar totalmente los riesgos en un sistema” (Principio de Permanencia del Riesgo), se requiere “manejarlos” de una manera adecuada, coherente y consistente, mediante la implantación de un efectivo procedimiento para la Gestión de Riesgos Laborales.

2.2.9. Riesgos psicosociales:

Porque los autores (Moreno B. & Báez C., 2010) afirman que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

Cuales son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cinco dimensiones:

- **Exceso de exigencias psicológicas:** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- **Falta de influencia y de desarrollo:** cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
- **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- **Escasas compensaciones:** cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
- **La doble presencia:** el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

A. Guía de práctica clínica para la prevención psicológica ocupacional:

Según la guía práctica propuesta por el ministerio de salud bajo el cargo del doctor (Ugarte O., 2009)

En nuestro país de Perú La Guía GEMO – 002 (Guía de práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional del 2008); esta norma propone contribuir a una mejor atención de los usuarios (efectivo policial) antes, durante y al termino del trabajo. Así como también a contribuir a que riesgos psicosociales se encuentran expuestos en sus labores cotidianas.

Esta norma técnica aplica a todas las instituciones públicas y privadas, incluyendo a Es salud, Fuerzas armadas y Policía nacional del Perú.

Con la finalidad de evaluar al trabajador (efectivo policial) en sus diferentes aspectos tanto cognitivo como emocional. Porque estos se consideran predictores del desempeño y adaptación laboral. Dentro de los factores psicosociales se encuentran:

Los factores sociales (familiares) o factores extra laborales: aquí se considera a todas las actividades que el efectivo policial realiza fuera de la comisaría como:

- Las relaciones familiares.
- Relaciones sociales
- Deportes
- Hábitos
- Hobbies
- Adicciones

Los factores personales: dentro de estos factores se encuentran las características psicológicas del efectivo policial como: Inteligencia y personalidad

Los factores psicosociales del ambiente de trabajo: se encuentran:

- Los turnos de trabajo
- Horas extras
- Carga de trabajo
- Contenido de trabajo
- Supervisión – participación
- Exigencias laborales
- Estilos de comunicación en el trabajo
- Relaciones interpersonales
- Estabilidad laboral
- Salario
- Definición del rol
- Motivación

2.3. Definición de términos básicos:

- a) **Cohesión de grupo:** Un clima adecuado para el trabajo colaborativo se traduce en el respeto a las ideas y aportes del otro, incluso cuando existan puntos de vista diferentes; en la apertura de espacios para la discusión o el debate sobre la base de normas de conducta del grupo que deben ser respetadas por cada uno de sus miembros; en el empeño de cada uno en ayudar a los demás a cumplir las tareas, compartir y en considerar el error como un momento del aprendizaje dentro del proceso.
- b) **Comunicación:** acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se trasmite y recibe una información. Todo ser humano y animal tiene la capacidad

de comunicarse con los demás. Para que un proceso de comunicación se lleve a cabo, es indispensable la presencia de seis elementos: que exista un emisor; es decir, alguien que transmita la información; un receptor, alguien a quien vaya dirigida la información y que la reciba; un contacto por medio de un canal de comunicación, que puede ser muy variado: el aire por el que circulan las ondas sonoras, el papel que sirve de soporte a la comunicación escrita, la voz,

- c) **Desempeño laboral:** Son todas aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual y el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales.
- d) **Factores:** elemento que actúa como condicionante para la obtención de un resultado.
- e) **Factores Psicosociales:** condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud física o psicológica en la persona.
- f) **Gestión de tiempo:** Es una habilidad directiva consistente en el adecuado reparto de este recurso para desarrollar tareas y proyectos. Optimizar y utilizar bien tu tiempo es fundamental porque el tiempo es limitado: 24 horas por día y una vida con los días contados.
- g) **Incidencia:** situación que se produce en el transcurso de un asunto, un relato, y que repercute en él alterándolo o interrumpiéndolo.
- h) **Moobing:** acoso moral, laboral y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

- i) **Participación:** acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región, centro laboral, la familia, los amigos, etc.

- j) **Responsabilidad:** cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo. Responsabilidad, se utiliza también para referirse a la obligación de responder ante un hecho.

- k) **Riesgo:** Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño.

- l) **Riesgos laborales:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. El riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.

- m) **Riesgos psicosociales:** Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas:

3.1.1. Hipótesis General:

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018 es inadecuada.

3.1.2. Hipótesis específicas:

- 1) La incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018 es inadecuada.
- 2) La incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018 es inadecuada.
- 3) La incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018 es inadecuada.

3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional:

Para el trabajo de tesis de acuerdo con el propósito de la investigación se utilizaron las variables cualitativas-dicotómicas, siendo como variables investigadas los factores psicosociales en el personal policial de la comisaría de Santiago detallada a continuación:

V1: Factores Psicosociales en el personal policial.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores o factores	Ítems	Instrumento de medición	Categoría diagnóstica
<p>Factores Psicosociales: Definición Conceptual Las condiciones que comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo (International Labour Office et al., 2007).</p> <p>Definición operacional: ESCALA DE FACTORES PSICOSOCIALES. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO. 30 preguntas con varias alternativas de respuesta. Estudiar cinco variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación, implicación, responsabilidad. • Formación, Información, comunicación. • Gestión del Tiempo. • Cohesión de Grupo. • Hostigamiento Psicológico (Mubbing).”. <p>(Lahera M. & Góngora J., 2002).</p>	Participación, Implicación, Responsabilidad (PIR)	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Trabajo en equipo • Iniciativa • Control sobre la tarea • Control sobre el trabajador • Rotación • Supervisión • Enriquecimiento de tareas 	(1,2,8,9,13,18,19,20,25)	Escala de factores psicosociales (Identificaciones de riesgo)	Muy adecuado Adecuado Inadecuado Muy inadecuado
	Formación, Información, Comunicación (FIC)	<ul style="list-style-type: none"> • Flujos de comunicación • Acogida • Adecuación persona-trabajo • Reconocimiento • Adiestramiento • Descripción de puesto de trabajo • Aislamiento 	(4,5,11,16,17,24,26)		
	Gestión del Tiempo (GT)	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmo de trabajo • Apremio de tiempo • Carga de trabajo • Autonomía temporal • Fatiga 	(3,10,14,15,22)		
	Cohesión de Grupo (CG)	<ul style="list-style-type: none"> • Clima social • Manejo de conflictos • Cooperación • Ambiente de trabajo 	(6,7,12,21,23,27)		
	Hostigamiento Psicológico (MOBBING)	Situaciones de violencia psicológica extrema	(28,29,30)		

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. Diseño y tipo metodológico:

La metodología de la investigación es de un enfoque Cuantitativo, porque es fundamentado en la revisión analítica de la literatura, con una orientación hacia la descripción, predicción y explicación. Siendo los datos medibles u observables. Tiene un alcance DESCRIPTIVO COMPARATIVO, pues se compara la incidencia de los factores psicosociales en el total de la población de estudio de acuerdo al género y la edad. Es de tipo No Experimental porque no se manipuló deliberadamente las variables, y se realizó por medio de la observación tal como se presenta el fenómeno en su contexto natural, para después ser analizado e interpretado los resultados. Es de un diseño Transeccional o Transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento; con la finalidad de llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, que realiza el personal policial de la comisaría de Santiago (Hernández S. 2014).

4.2. Diseño Muestral:

4.2.1. Población:

Una Población es un subconjunto del Universo que se tiene el interés de estudiar y que se halla definida en términos de lugar, tiempo y criterios de selección. Para elegir nuestra población de estudio se tuvo en cuenta que todos los efectivos policiales, los cuales, tienen algo en particular que es el de estar expuestos el mal manejo de los factores Psicosociales llegando a producir en ellos un riesgo psicosocial que los conducirá a desarrollar una enfermedad a futuro. Para ello la población está constituida por los policías que laboran en las comisarías de Cusco.

4.2.2. Muestra:

Una Muestra es un subconjunto de la Población, es decir, las unidades de observación representativas en una investigación, con el propósito de obtener informaciones y apreciaciones válidas para una Población.

En este caso nuestra muestra de estudio fue NO PROBABILISTICA porque se trabajó con el total de la población que son 79 policías de la comisaría de Santiago, es decir, que en esta investigación no se utilizó una muestra de estudio, porque no se consideró necesario; siendo determinada por conveniencia. (Hernández S. 2014).

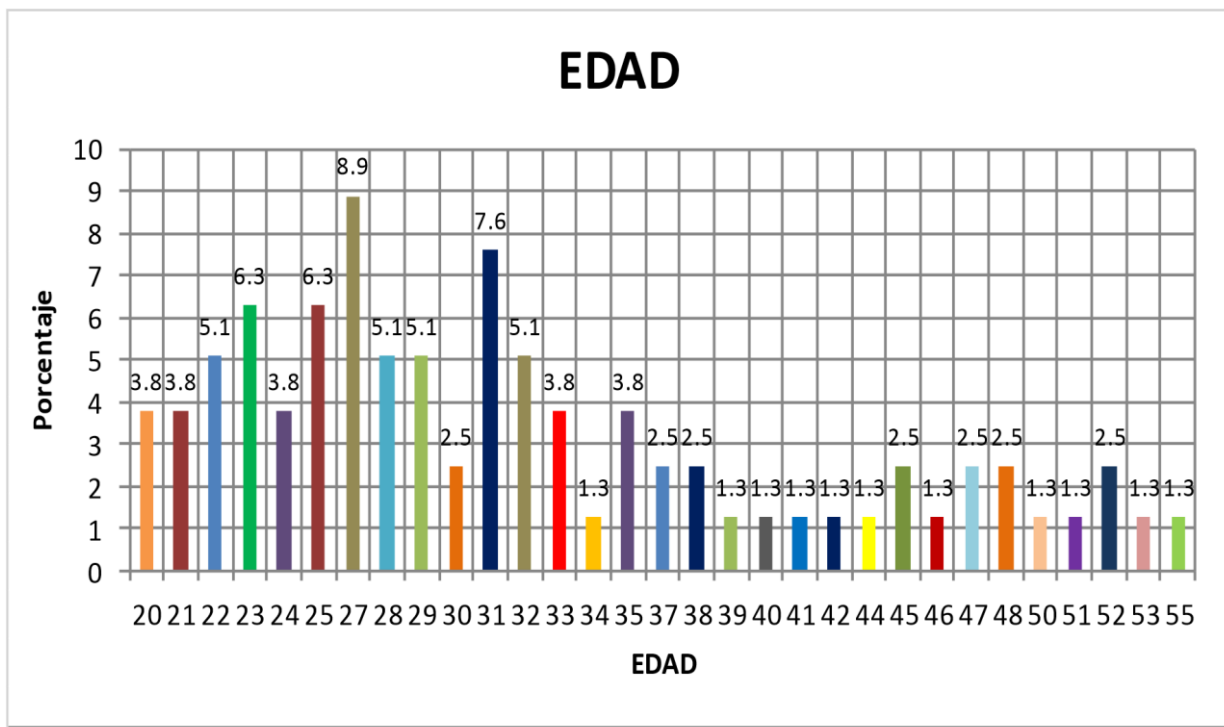
En esta sección presentamos la información referida a la conformación de la población de estudio, en lo referido a edad y género, de tal manera que esto sea información adecuada para conocimiento de las características generales del total de la población.

Tabla 1. Edad en la Muestra General

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
20,00	3	3,8	3,8	3,8
21,00	3	3,8	3,8	7,6
22,00	4	5,1	5,1	12,7
23,00	5	6,3	6,3	19,0
24,00	3	3,8	3,8	22,8
25,00	5	6,3	6,3	29,1
27,00	7	8,9	8,9	38,0
28,00	4	5,1	5,1	43,0
29,00	4	5,1	5,1	48,1
30,00	2	2,5	2,5	50,6
31,00	6	7,6	7,6	58,2
32,00	4	5,1	5,1	63,3
33,00	3	3,8	3,8	67,1
34,00	1	1,3	1,3	68,4
35,00	3	3,8	3,8	72,2
37,00	2	2,5	2,5	74,7
38,00	2	2,5	2,5	77,2
39,00	1	1,3	1,3	78,5
40,00	1	1,3	1,3	79,7
41,00	1	1,3	1,3	81,0
42,00	1	1,3	1,3	82,3
44,00	1	1,3	1,3	83,5
45,00	2	2,5	2,5	86,1
46,00	1	1,3	1,3	87,3
47,00	2	2,5	2,5	89,9
48,00	2	2,5	2,5	92,4
50,00	1	1,3	1,3	93,7
51,00	1	1,3	1,3	94,9
52,00	2	2,5	2,5	97,5
53,00	1	1,3	1,3	98,7
55,00	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Gráfico 1 Edad en la población general



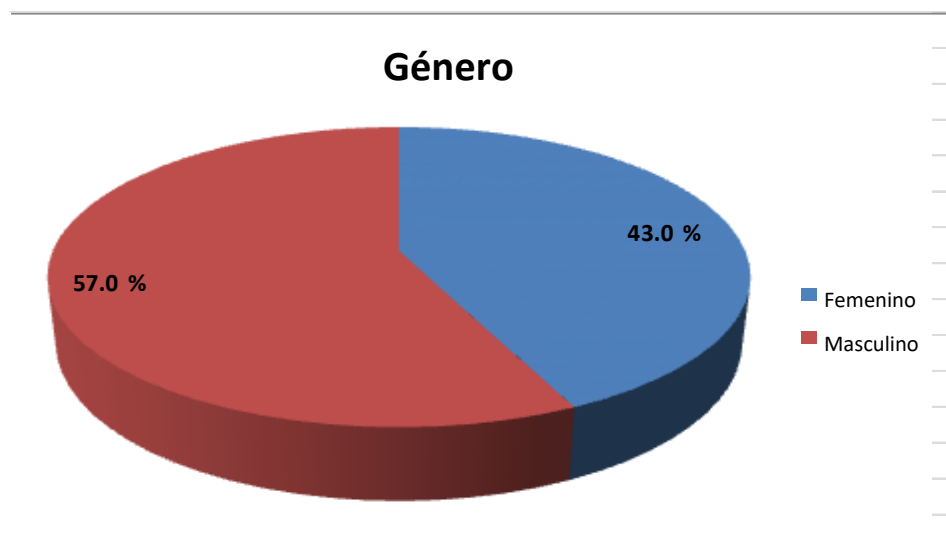
Fuente: datos de investigación

Tabla 2 Género en la población general.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Femenino	34	43,0	43,0	43,0
Masculino	45	57,0	57,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Gráfico 2 Género de la población.



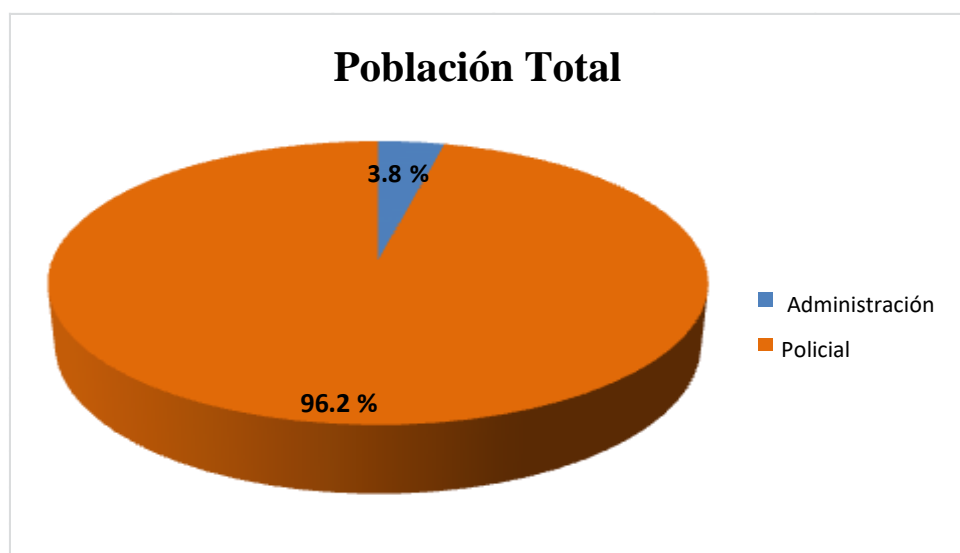
Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Tabla 3 Condición general del trabajo de toda la población.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Administración	3	3,8	3,8	3,8
Policia	76	96,2	96,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

Gráfico 3 Condición general del trabajo de toda la población



Fuente: Elaboración propia en función a la base de datos

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

4.3.1. Técnicas:

a) La Observación Psicológica:

Consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar. Es entonces que para la investigación se utilizó esta técnica porque nos permitió obtener la información necesaria, por medio de la observación de las conductas, actividades, características y condiciones de los efectivos policiales de la comisaría en su ambiente y espacio natural.

b) La Entrevista Psicológica:

Consiste en una interacción entre dos personas, en la cual el investigador formula determinadas preguntas relativas al tema en investigación, mientras que el investigado proporciona verbalmente o por escrito la información que le es solicitada. Es así que para la realización de la tesis esta técnica permitió establecer un dialogo con los efectivos policiales y obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el trabajo de investigación y como se ven afectados los factores psicosociales convirtiéndose en un riesgo psicosocial originando estrés y Burnout en los efectivos policiales, llegando a acarrear enfermedades físicas, psicológicas en algunos casos.

4.3.2. Instrumento:

Se aplicó para obtener respuesta a las variables de estudio, realizadas a los efectivos policiales de la comisaría de Santiago; quienes respondieron a las diferentes alternativas planteadas en la ficha técnica del presente test psicométrico:

FICHA TECNICA ESCALA DE IDENTIFICACIÓN DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (EISR)

Título	Escala de Factores psicosociales. Identificación de Situaciones de riesgo.				
Autor	Matilde Lahera Martin y Juan José Góngora Yerro				
Año	2002.				
Origen	Servicio de seguridad e Higiene en el Trabajo y Formación – Instituto Navarro de Salud Laboral.				
Ítems	30 preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, el examinado debe elegir la opción que más se acerque a su empresa o institución.				
Objetivos	Estudiar cinco variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar. Estas variables son: Participación, implicación, responsabilidad. Formación, Información, comunicación. Gestión del Tiempo. Cohesión de Grupo. Hostigamiento Psicológico (Mubbing).				
Modo de aplicación	Se recomienda aplicarlo a una muestra representativa de la plantilla (se recomienda una muestra en torno al 20 – 30 % del total).				
Calificación y corrección	La calificación tiene una clave de puntajes por tipo de elección.				
Interpretación	Los resultados se interpretan en cuatro categorías, dependiendo el puntaje obtenido. Con un Diagnostico: Muy Inadecuado, inadecuado, adecuado y Muy adecuado.				
Normas de calificación o interpretación	Nº ítems	Muy inadecuado	Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado
	9	27 a 44	18 a 26	9 a 17	0 a 8
	7	22 a 35	14 a 21	7 a 13	0 a 6
	5	15 a 24	10 a 14	5 a 9	0 a 4
	6	18 a 29	11 a 17	6 a 10	0 a 5
	3	3	2	1	0

4.3.3. Confiabilidad y Validez de los Instrumentos:

La confiabilidad es el Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Entonces será el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir; es así que para realizar el trabajo de tesis el instrumento utilizado para recabar respuestas a nuestras variables, fue confiable porque anteriormente ya recogió información en efectivos policiales en la ciudad de Lima. Y como Validez se considera a la representación y posibilidad de que un método o instrumento de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas en un Trabajo de investigación, para lograr este fenómeno los datos fueron validados en anteriores investigaciones realizados en policías de la ciudad de Lima. El test que se utilizó para el trabajo de investigación pertenece a los autores: Matilde Lahera Martín y Juan José Góngora Yerro.

4.4. Técnicas del procesamiento de la información:

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos en el trabajo de investigación primero se hizo un análisis de todos los datos, para realizar este análisis se agruparon los datos, realizando una Data, todos estos datos agrupados fueron obtenidos a través de la Escala de Factores Psicosociales, que han sido aplicados a toda la población de estudio (personal policial de la comisaría de Santiago). Es así que se consideró las siguientes técnicas estadísticas:

4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información:

Se realizó un cálculo de la Media Aritmética en datos agrupados, por ser más fiable para los cálculos de un análisis estadístico en un trabajo de investigación, así se pudo expresar en forma global la información de todos los datos y se obtuvo una medida consistente y fundamental para el estudio.

Así también se utilizaron los cuadros estadísticos como los gráficos a través de la estadística inferencial simple (Excel Avanzado y Programa SPSS 25).

4.6. Aspectos éticos:

Durante la aplicación de los instrumentos y al momento de brindar los resultados se respetaron enteramente el código de ética profesional del Psicólogo. Como se detalla a continuación:

Según el Código de Ética del Colegio de Psicólogos, en el Capítulo IV

Considera respecto al trabajo de investigación en los artículos 23,24, 25, 26,27 y 28 hace referencia a que: todo psicólogo que realice un trabajo de investigación, proyecto lo debe de realizar respetando las normas éticas, la autorización de los experimentados; sin alterar la salud psicológica de las personas, así como también debe contar con la aprobación de un comité en investigación. No recurrirá en la falsificación, o plagio de los resultados. Tampoco podrá hacer uso de pruebas psicológicas que no cuenten con validez científica. De igual forma en el capítulo X y sus artículos 53 a la 58 refiere: el psicólogo hará uso de los procedimientos científicos, validez, estandarización; y la correcta interpretación de los instrumentos psicológicos.

De igual manera se debe considerar a las pruebas psicológicas como un instrumento auxiliar y no como un diagnóstico final. Al momento de la aplicación de las pruebas se les explicará a los evaluados con un lenguaje claro y comprensible, sin afectar su estabilidad emocional de los mismos.

Según la ley en salud y seguridad en salud ocupacional se promulgó el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR estableciendo que el empleador tiene, entre otras obligaciones, practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador o la institución en este caso la policía nacional, por las actividades que realizan que son de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

Que, mediante el artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificado por Decreto Supremo N° 006-2014-TR, se establece que al inicio de la relación laboral o, para el inicio de la relación laboral, se realiza un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud del trabajador. Se considera esta ley porque el efectivo policial también es un trabajador y tiene derechos al igual que los demás trabajadores en nuestro país el Perú.

CAPITULO V

RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSION

5.1. Presentación de resultados y Análisis descriptivo, tablas, gráficos:

Los siguientes cuadros y tablas corresponden a los objetivos formulados. Se presentan en el orden que corresponde a la población en general, que se incluye el género, la edad y el grado policial. De esta manera se podrá tener conocimiento científico sobre la situación de los efectivos policiales, es decir en el total de la población, el género, la edad y grado policial dando respuesta a nuestro objetivo general y específicos. Para esto daremos a conocer por medio de cada factor de riesgo, según las cinco dimensiones de la prueba psicométrica.

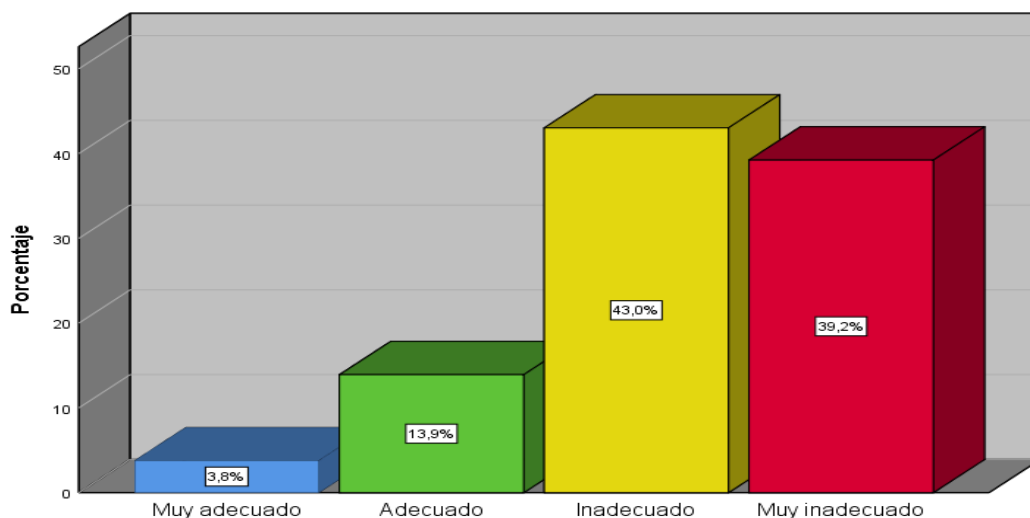
De acuerdo al objetivo general “Determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018”. A continuación, se presenta las Tablas y Gráficos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 los cuáles muestran las 5 dimensiones y el resumen de los factores de riesgo psicosocial.

Tabla 4 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) en el total:

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Muy adecuado	3	3,8	3,8	3,8
Adecuado	11	13,9	13,9	17,7
Inadecuado	34	43,0	43,0	60,8
Muy inadecuado	31	39,2	39,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 4 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR)



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 4 muestra el factor de riesgo psicosocial de acuerdo a la dimensión 1 “PIR”, en el personal policial de la comisaría de Santiago. En función a la frecuencia, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados en lo que respecta a participación, implicación y responsabilidad, 3 equivalente al 3,8% de los efectivos policiales se encuentran en la Categoría Diagnóstica (CD) “muy adecuado”, 11 equivalente al 13,9% “adecuado”, 34 equivalente al 43% “inadecuado” y 31 equivalente al 39,2% “muy inadecuado”. Lo cual indica que el mayor porcentaje “43%” del personal policial de la comisaría de Santiago, en lo referido a participación, implicación y responsabilidad, se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

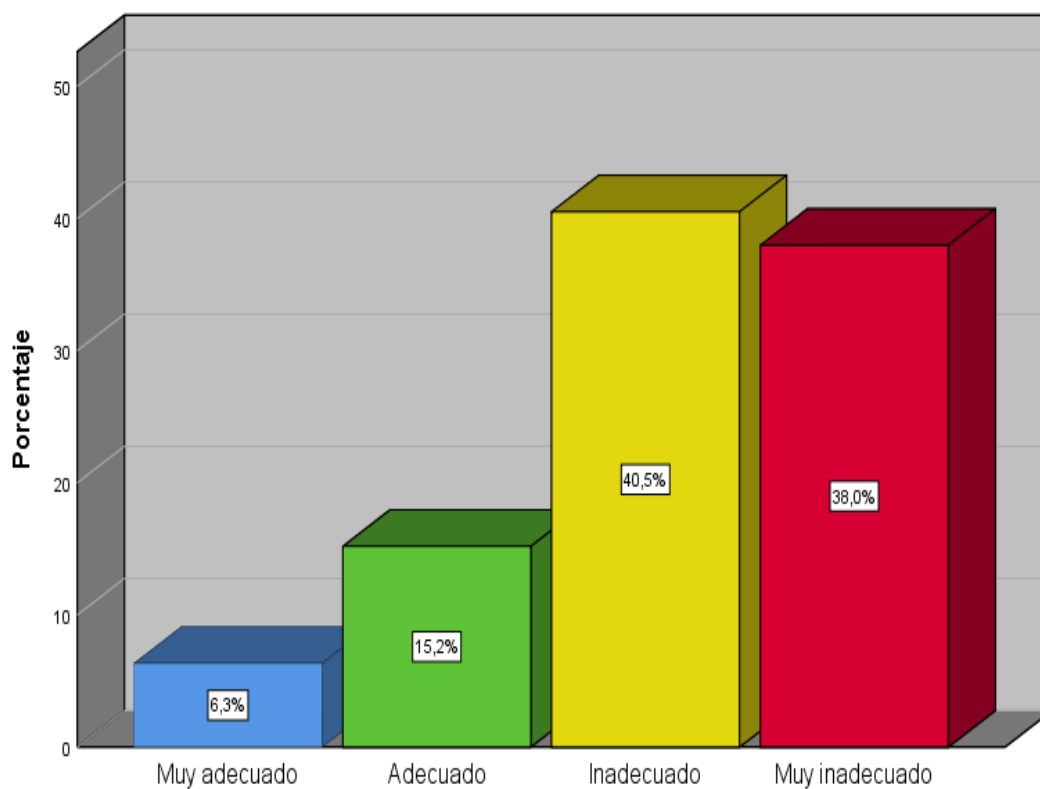
A su vez los resultados permiten inferir que un porcentaje importante “43%” del personal policial se encuentra expuesto a la falta de autonomía, iniciativa, organización, distribución y planificación de las tareas a realizar. No les permiten a los efectivos desarrollar y explotar sus capacidades. Indicio de que existe diversidad de problemas que dificultan el adecuado desarrollo del personal de la comisaría de Santiago. Considerando desde el punto de vista psicosocial esto sucede por la falta de libertad e independencia que tiene el efectivo policial para poder controlar y organizar su propio trabajo y poder determinar los métodos a utilizar, es decir, que el personal no tiene la facilidad de poder tomar sus propias decisiones, no son autónomos para decidir por ellos mismos, no hay trabajo en equipo, de igual manera no se encuentra iniciativa de parte de cada efectivo policial.

Tabla 5 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC)

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Muy adecuado	5	6,3	6,3	6,3
Adecuado	12	15,2	15,2	21,5
Inadecuado	32	40,5	40,5	62,0
Muy inadecuado	30	38,0	38,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 5 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC)



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 5 muestra el factor de riesgo psicosocial de acuerdo a la dimensión 2 “FIC”, en el personal policial de la comisaría de Santiago. En función a la frecuencia, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados en lo que respecta a formación, información y comunicación, 5 equivalente al 6,3% de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 12 equivalente al 15,2% “adecuado”, 32 equivalente al 40,5% “inadecuado” y 30 equivalente al 38% “muy inadecuado”. Lo cual indica que el mayor porcentaje “40%” del personal policial de la comisaría de Santiago, en lo referido a formación, información y comunicación, se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

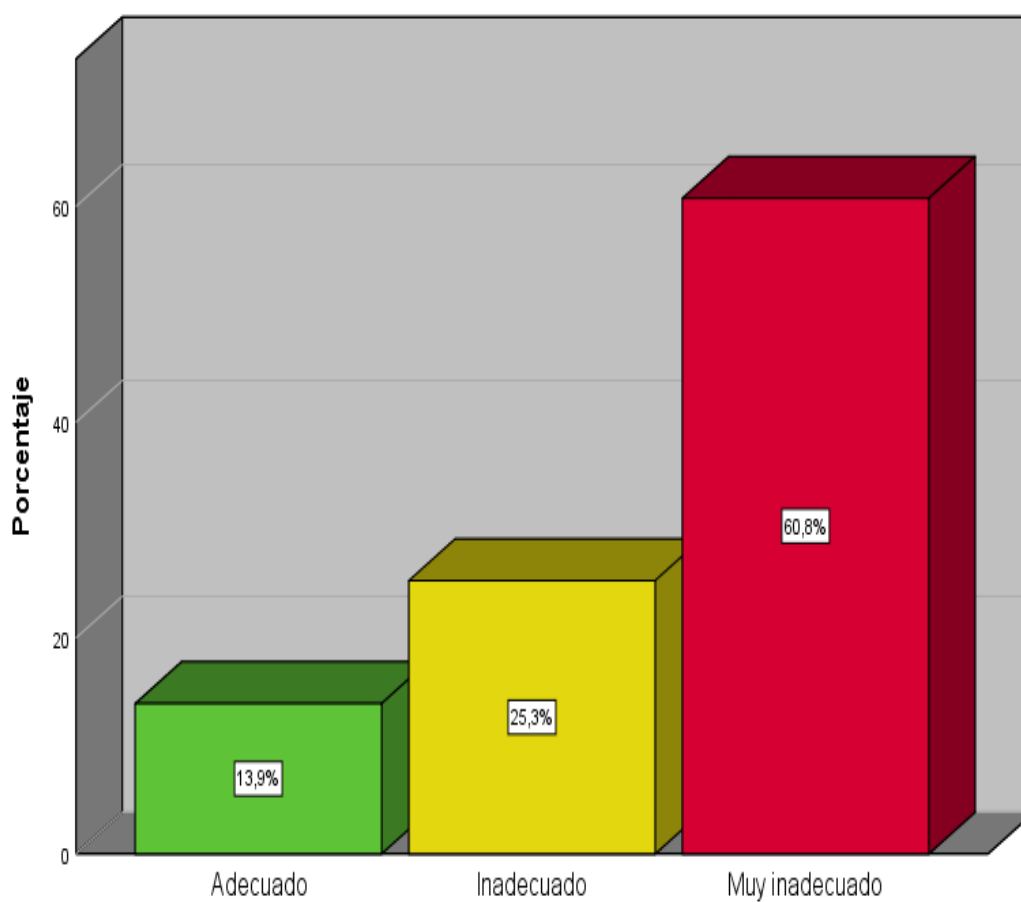
A su vez los resultados permiten inferir que un porcentaje importante “40%” del personal policial presenta dificultades en el desarrollo de las tareas por a falta de formación, información y comunicación en el puesto de trabajo. A consecuencia de la inadecuada información respecto a las tareas o atribuciones que se les designa a los efectivos policiales o la falta de adiestramiento en el personal, o también por la falta de reconocimiento en la labor policial. Estos indicadores se encuentran evaluados y demostrados en los ítems 4, 5, 11, 16, 17, 24,26 de la prueba psicométrica utilizada para la investigación.

Tabla 6 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuado	11	13,9	13,9	13,9
Inadecuado	20	25,3	25,3	39,2
Muy inadecuado	48	60,8	60,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 6 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT)



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 6 muestra el factor de riesgo psicosocial de acuerdo a la dimensión 3 “GT”, en el personal policial de la comisaría de Santiago. En función a la frecuencia, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados en lo que respecta a gestión de tiempo, 11 equivalente al 13,9% de los efectivos policiales se encuentran en la CD “adecuado”, 20 equivalente al 25,3% “inadecuado” y 48 equivalente al 60,8% “muy inadecuado”. Lo cual indica que el mayor porcentaje “60,8%” del personal policial de la comisaría de Santiago, en lo referido a gestión de tiempo, se encuentran en la CD “muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

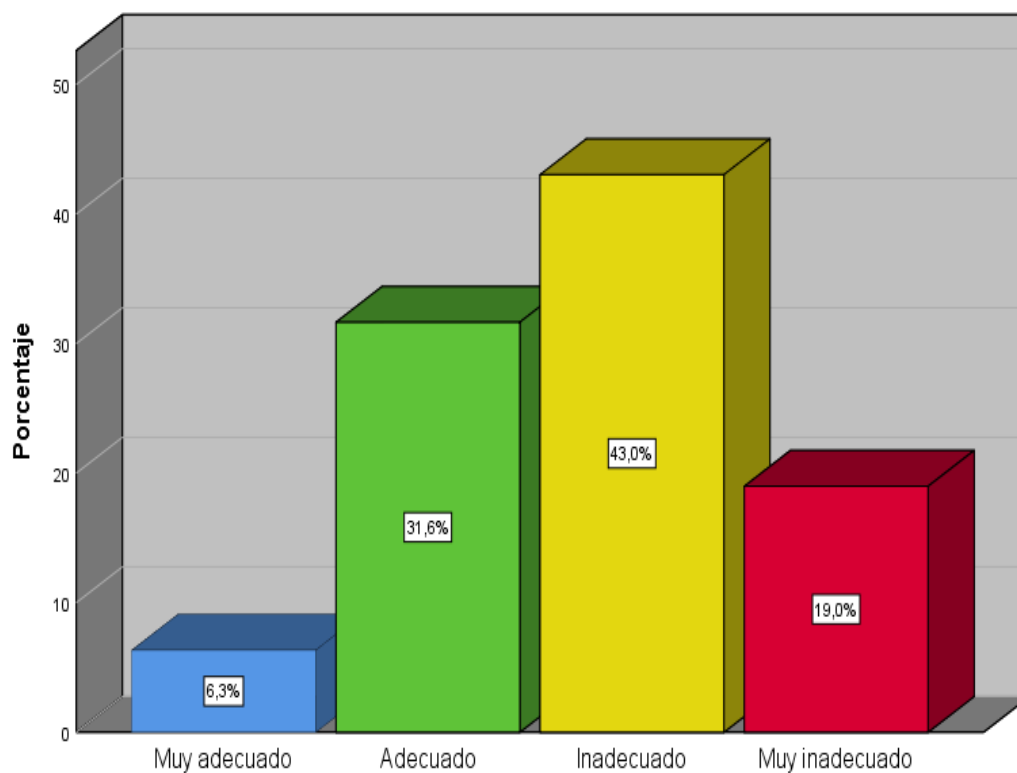
A su vez los resultados permiten inferir que un porcentaje importante “60,8% más de la mitad” del personal policial se encuentran afectados por la falta de gestión de tiempo, es decir, existe deficiencia en la distribución y elección de sus tiempos, esto repercute en la labor que realizan y en la capacidad de poder tomar sus propias decisiones como pueden ser la elección de sus vacaciones cuando ellos lo requieran. Esto se da a conocer en los ítems 3, 10, 14, 15,22 de la prueba aplicada a la población de estudio.

Tabla 7 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy adecuado	5	6,3	6,3	6,3
Adecuado	25	31,6	31,6	38,0
Inadecuado	34	43,0	43,0	81,0
Muy inadecuado	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 7 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG)



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 7 muestra el factor de riesgo psicosocial de acuerdo a la dimensión 4 “CG”, en el personal policial de la comisaría de Santiago. En función a la frecuencia, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados en lo que respecta a cohesión de grupo, 5 equivalente al 6,3% de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 25 equivalente al 31,6% “adecuado”, 34 equivalente al 43% “inadecuado” y 15 equivalente al 19% “muy inadecuado”. Lo cual indica que el mayor porcentaje “43%” del personal policial de la comisaría de Santiago, en lo referido a cohesión de grupo, se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

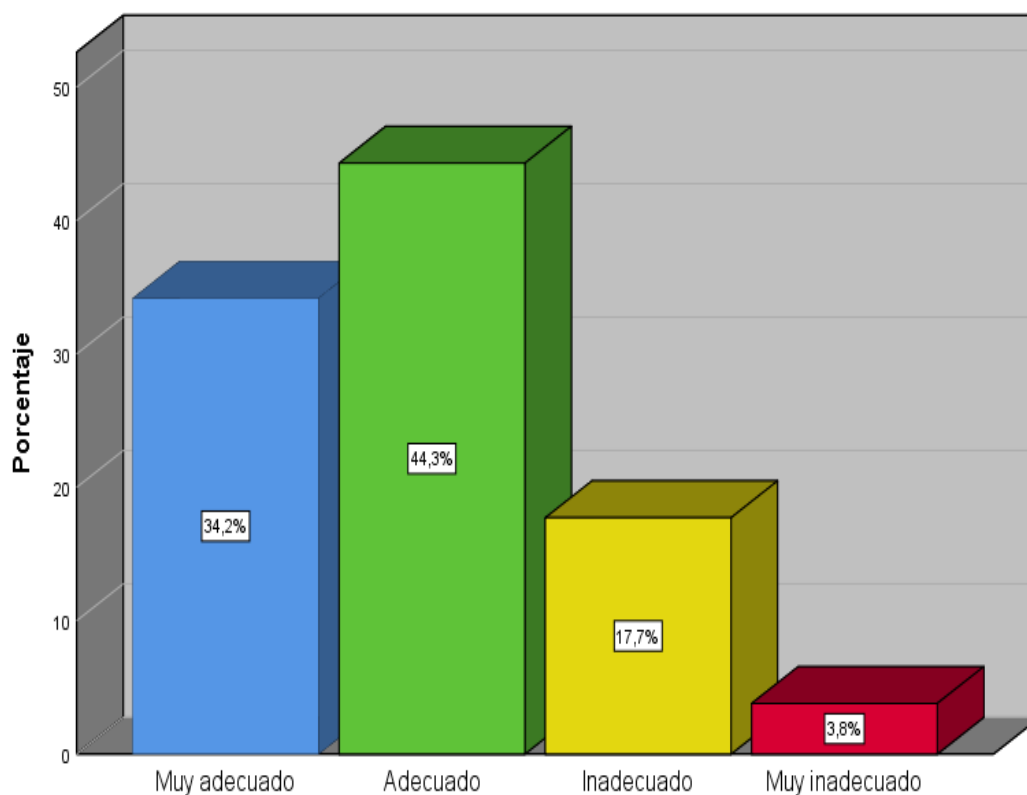
A su vez los resultados permiten inferir que un porcentaje importante “43%” del personal policial no muestra solidaridad con sus compañeros, el clima social es inadecuado, al igual que la ética y cooperación entre compañeros de grupo, no hay manejo de conflictos. Estos indicadores se obtuvieron en los ítems 6, 7, 12, 21, 23,27 de la prueba de escala de factores psicosociales.

Tabla 8 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBIG)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy adecuado	27	34,2	34,2	34,2
Adecuado	35	44,3	44,3	78,5
Inadecuado	14	17,7	17,7	96,2
Muy inadecuado	3	3,8	3,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 8 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING)



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 8 muestra el factor de riesgo psicosocial de acuerdo a la dimensión 5 “MOOBING”, en el personal policial de la comisaría de Santiago. En función a la frecuencia, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados en lo que respecta a hostigamiento psicológico, 27 equivalente al 34,2% de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 35 equivalente al 44,3% “adecuado”, 14 equivalente al 17,7% “inadecuado” y 3 equivalente al 3,8% “muy inadecuado”. Lo cual indica que el mayor porcentaje “44,3%” del personal policial de la comisaría de Santiago, en lo referido a hostigamiento psicológico, se encuentran en la CD “adecuado”.

Análisis Inferencial:

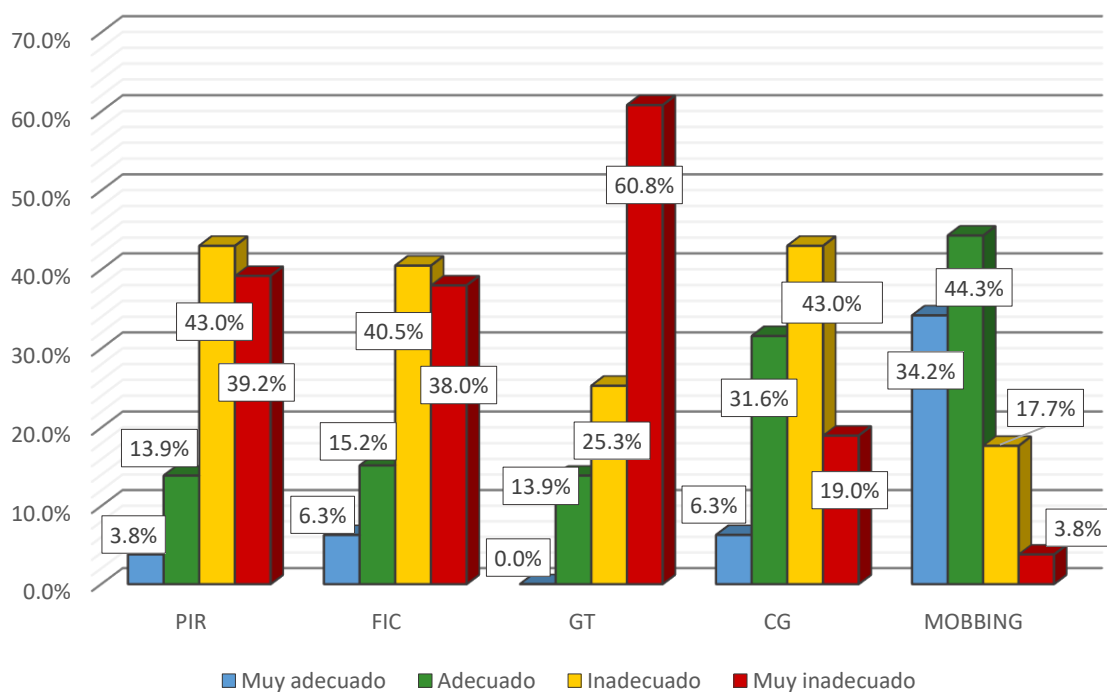
A su vez los resultados permiten inferir que un porcentaje importante “44,3%” del personal policial afirman no estar hostigados psicológicamente, esto quiere decir que hay efectivos policiales que no son víctimas de violencia psicológica. Esto quiere decir que no hay desórdenes emocionales en los estudiados, así como las calumnias y acusaciones falsas no son frecuentes, el personal no está siendo aislado de los demás por presentar alguna característica física o personal diferente. Estos indicadores se obtuvieron de los ítems 28, 29 y 30 del test psicométrico aplicado a nuestra población de estudio.

Tabla 9 resumen de las 5 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial

	PIR		FIC		GT		CG		MOBBING	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy adecuado	3	3,8	5	6,3	0	0,0	5	6,3	27	34,2
Adecuado	11	13,9	12	15,2	11	13,9	25	31,6	35	44,3
Inadecuado	34	43,0	32	40,5	20	25,3	34	43,0	14	17,7
Muy inadecuado	31	39,2	30	38,0	48	60,8	15	19,0	3	3,8
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100,0

Fuente: Elaboración propia- Base de datos SPSS.

Gráfico 9 resumen de las 5 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia- Base de datos SPSS.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 9 muestra el resumen de las 5 dimensiones “PIR, FIC, GT, CG y MOBBING” de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago. En función a la frecuencia, el porcentaje y el total de evaluados.

Los resultados nos muestran que: Respecto a la dimensión 1 PIR el mayor porcentaje “43%” del personal policial de la comisaría de Santiago se encuentran en la CD “inadecuado”. De igual forma respecto a la dimensión 2 FIC el mayor porcentaje “40.5%” se encuentran en la CD “inadecuado”. A continuación, respecto a la dimensión 3 GT el mayor porcentaje “60,8%” se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Seguidamente, respecto a la dimensión 4 CG el mayor porcentaje “43%” se encuentran en la CD “inadecuado”. De igual forma, respecto a la dimensión 5 MOBBING el mayor porcentaje “44,3%” de evaluados se encuentran en la CD “adecuado”. Finalmente, la dimensión 4 GT la que se refiere a Gestión de Tiempo, viene a ser el factor de riesgo psicosocial predominante con un porcentaje del 60,8%.

Análisis Inferencial:

Estos resultados nos permiten inferir. Primero, que las categorías diagnósticas que inciden en las 5 dimensiones son; Dimensión 1 PIR “inadecuado”, Dimensión 2 FIC “inadecuado”, dimensión 3 GT “muy inadecuado”, dimensión 4 CG “inadecuado” y dimensión 5 MOBBING “adecuado”. Segundo, la incidencia de las 4 primeras dimensiones es negativa y positiva en la última. Tercero y final, con la CD “inadecuado”, el factor de riesgo psicosocial predominante con incidencia negativa es el de gestión de tiempo.

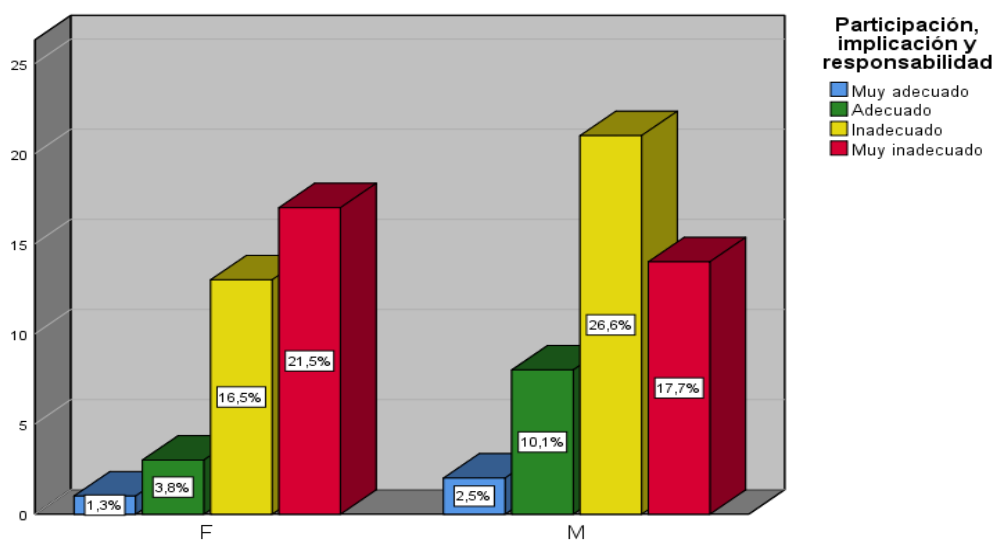
De acuerdo al objetivo específico 1 “Establecer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018”. A continuación, se presenta las Tablas y Gráficos 10, 11, 12, 13 y 14 los cuales muestran las 5 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial según género.

Tabla 10 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según género

<i>Participación, implicación y responsabilidad</i>						
<i>Genero</i>		<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Muy inadecuado</i>	<i>Total</i>
F	Recuento	1	3	13	17	34
	% del total	1,3%	3,8%	16,5%	21,5%	43,0%
M	Recuento	2	8	21	14	45
	% del total	2,5%	10,1%	26,6%	17,7%	57,0%
Total	Recuento	3	11	34	31	79
	% del total	3,8%	13,9%	43,0%	39,2%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 10 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según género



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 10 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 1 “PIR” según el género, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados 34 equivalente al 43% de efectivos policiales pertenecen al género femenino y 45 equivalente al 57% al género masculino, de los cuales, respecta a la participación, implicación y responsabilidad en la comisaría de Santiago tenemos que. En el género femenino, 1 equivalente al 1,3% del total de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 3 equivalente al 3,8% “adecuado”, 13 equivalente al 16,5% “inadecuado” y 17 equivalente al 21,5% “muy inadecuado”. Por otro lado, En el género masculino, 2 equivalente al 2,5% del total de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 8 equivalente al 10,1% “adecuado”, 21 equivalente al 26,6% “inadecuado” y 14 equivalente al 17,7% “muy inadecuado”. Los resultados indican en lo que refiere a participación, implicación y responsabilidad el mayor porcentaje “21,5%” del personal policial femenino de la comisaría de Santiago, se encuentran en la CD “muy inadecuado” y el mayor porcentaje “26,6” del personal masculino en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

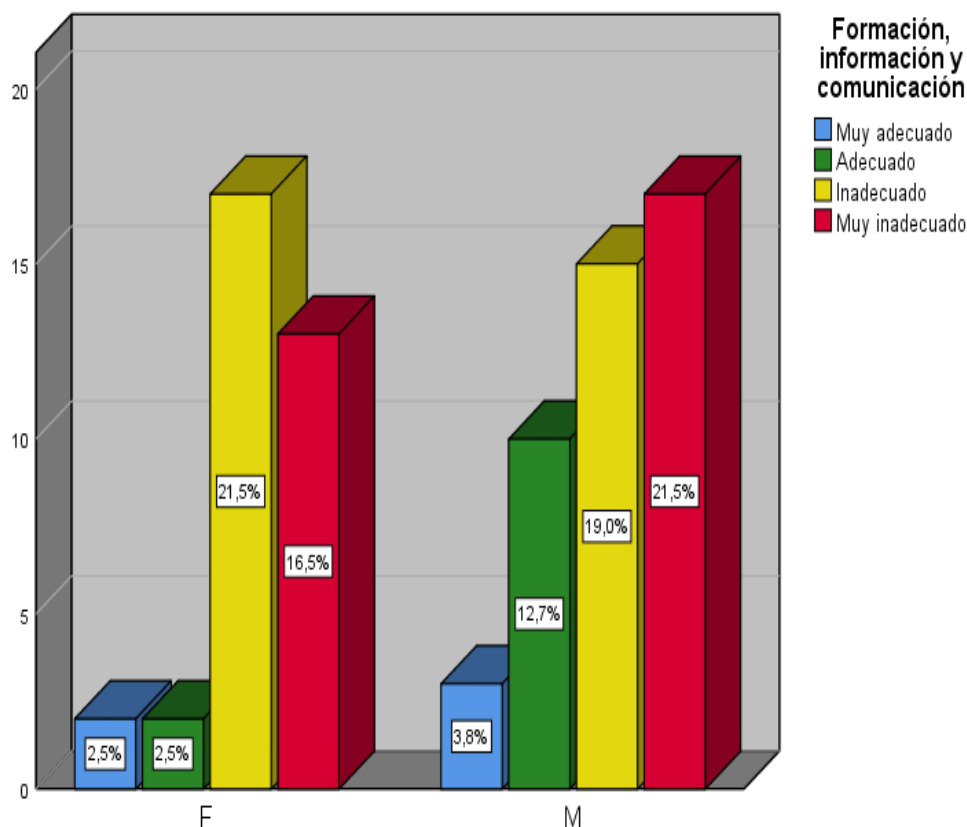
La incidencia de la dimensión 1 PIR es negativa para ambos géneros, sin embargo, en el personal policial femenino incide la CD “Muy inadecuado”, lo cual indica carencia de participación, distribución de sus tiempos, no hay trabajo en equipo, falta de autonomía, es decir no tienen libertad e independencia en el trabajo.

Tabla 11 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según géneros

<i>Formación, información y comunicación</i>						
<i>Genero</i>		<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Muy inadecuado</i>	<i>Total</i>
F	Recuento	2	2	17	13	34
	% del total	2,5%	2,5%	21,5%	16,5%	43,0%
M	Recuento	3	10	15	17	45
	% del total	3,8%	12,7%	19,0%	21,5%	57,0%
Total	Recuento	5	12	32	30	79
	% del total	6,3%	15,2%	40,5%	38,0%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 11 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según género



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 11 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 2 “FIC” según el género, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados respecta a la formación, información y comunicación en la comisaría de Santiago tenemos que. En el género femenino 2 equivalente al 2,5% del total de los efectivos policiales, se encuentran en la CD “muy adecuado”, 2 equivalente al 2,5% “adecuado”, 17 equivalente al 21,5% “inadecuado” y 13 equivalente al 16,5% “muy inadecuado”. Por otro lado, En el género masculino 3 equivalente al 3,8% del total de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 10 equivalente al 12,7% “adecuado”, 15 equivalente al 19% “inadecuado” y 17 equivalente al 21,5% “muy inadecuado”. Los resultados indican en lo que refiere a formación, información y comunicación el mayor porcentaje “21,5%” del personal policial femenino de la comisaría de Santiago, se encuentran en la CD “inadecuado” y el mayor porcentaje “21,5” del personal masculino en la CD “muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

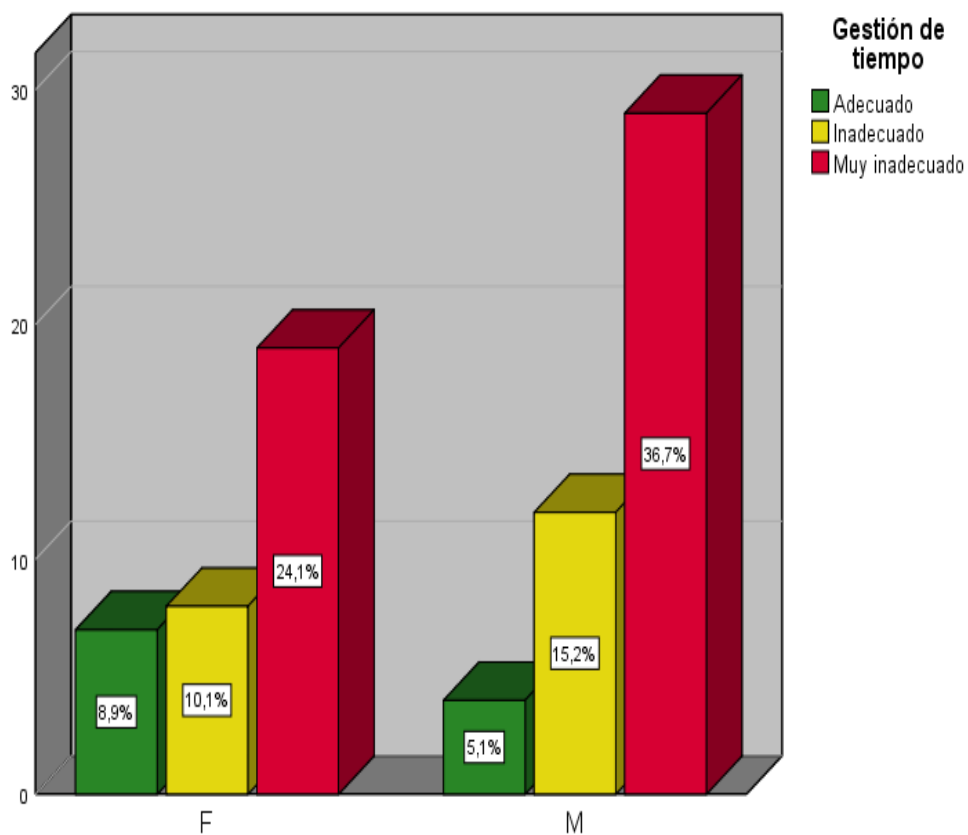
La incidencia de la dimensión 2 FIC es negativa para ambos géneros, sin embargo, en el personal policial masculino incide la CD “Muy inadecuado”, lo cual indica carencia información y de comunicación, dando como origen a la existencia de una deficiente relación entre compañeros y sus superiores, lo que significa un deterioro en la calidad de la comunicación en el grupo policial estudiado.

Tabla 12 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según género

		Gestión de tiempo			
Genero		Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
F	Recuento	7	8	19	34
	% del total	8,9%	10,1%	24,1%	43,0%
M	Recuento	4	12	29	45
	% del total	5,1%	15,2%	36,7%	57,0%
Total	Recuento	11	20	48	79
	% del total	13,9%	25,3%	60,8%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 12 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según género



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 12 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 3 “GT” según el género, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados respecto a la gestión de tiempo en la comisaría de Santiago tenemos que. En el género femenino 7 equivalente al 8,9% del total de los efectivos policiales, se encuentran en la CD “adecuado”, 8 equivalente al 10,1% “inadecuado” y 19 equivalente al 24,1% “muy inadecuado”. Por otro lado, En el género masculino 4 equivalente al 5,1% del total de los efectivos policiales se encuentran en la CD “adecuado”, 12 equivalente al 15,2% “inadecuado” y 29 equivalente al 36,7% “muy inadecuado”. Los resultados indican en lo que refiere a gestión de tiempo el mayor porcentaje “24,1%” del personal policial femenino de la comisaría de Santiago, se encuentran en la CD “muy inadecuado” y el mayor porcentaje “36,7” del personal masculino en la CD “muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

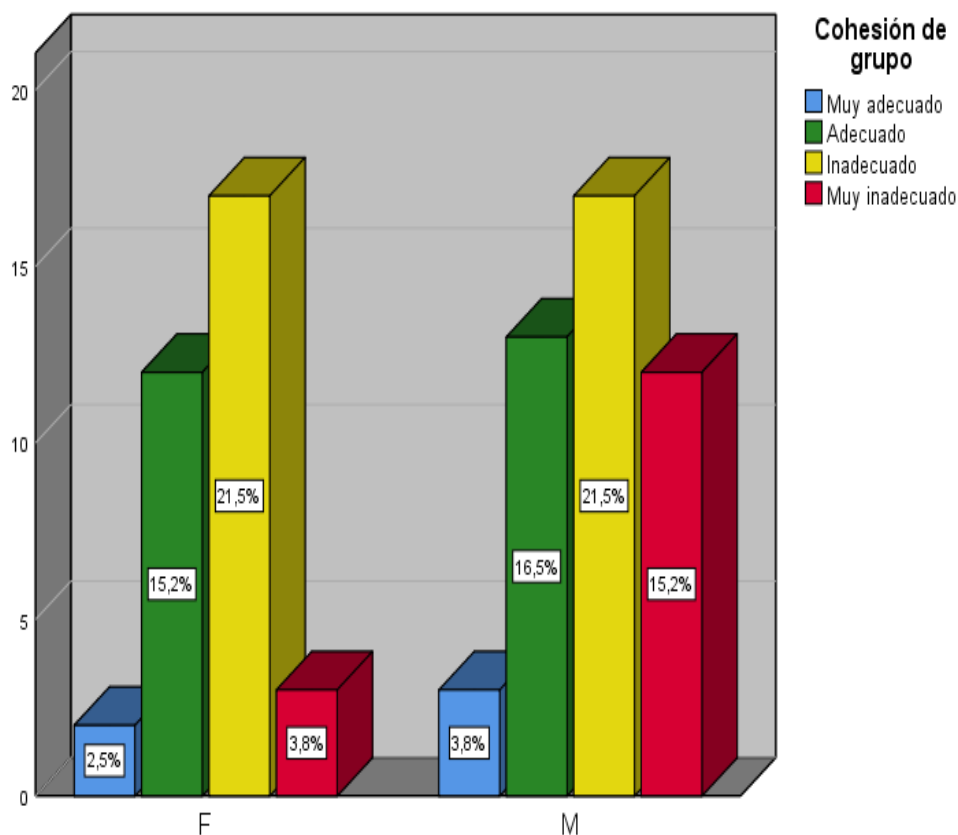
La incidencia de la dimensión 3 GT es negativa “CD Muy inadecuado”, para ambos géneros del personal policial, lo cual indica que no existe autonomía en el tiempo, en el horario de labor, ritmo de trabajo, distribución de pausas y elección de sus vacaciones, de acuerdo con las necesidades personales en ambos géneros. Es entonces que tanto el género masculino y femenino se encuentran expuestos a un factor de riesgo psicosocial.

Tabla 13 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según género

		Cohesión de grupo				
Genero		Muy adecuado	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
F	Recuento	2	12	17	3	34
	% del total	2,5%	15,2%	21,5%	3,8%	43,0%
M	Recuento	3	13	17	12	45
	% del total	3,8%	16,5%	21,5%	15,2%	57,0%
Total	Recuento	5	25	34	15	79
	% del total	6,3%	31,6%	43,0%	19,0%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 13 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según género



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 13 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 4 “CG” según el género, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados respecta a la cohesión de grupo en la comisaría de Santiago tenemos que. En el género femenino 2 equivalente al 2,5% del total de los efectivos policiales, se encuentran en la CD “muy adecuado”, 12 equivalente al 15,2% “adecuado”, 17 equivalente al 21,5% “inadecuado” y 3 equivalente al 3,8% “muy inadecuado”. Por otro lado, En el género masculino 3 equivalente al 3,8% del total de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 13 equivalente al 16,5% “adecuado”, 17 equivalente al 21,5% “inadecuado” y 12 equivalente al 15,2% “muy inadecuado”. Los resultados indican en lo que refiere a cohesión de grupo, el mayor porcentaje “21,5%” del personal policial femenino de la comisaría de Santiago, se encuentran en la CD “inadecuado” y el mayor porcentaje “21,5” del personal masculino en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

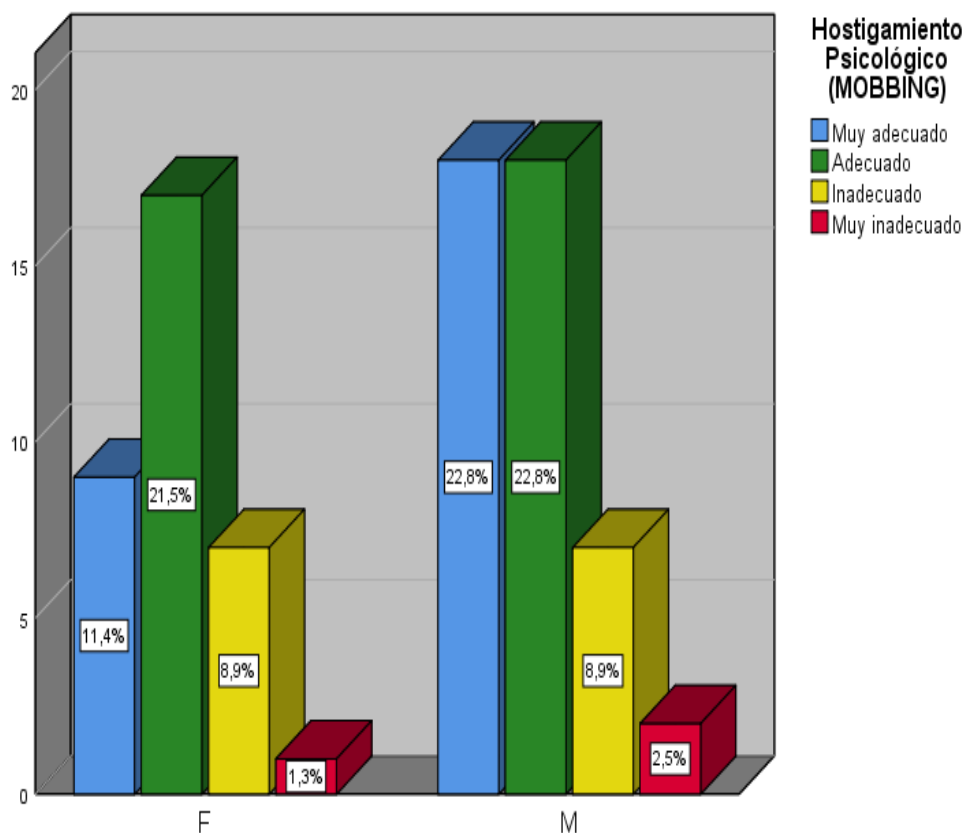
La incidencia de la dimensión 4 CG es negativa “CD inadecuado”, para ambos géneros del personal policial, lo cual indica que existe una falta de solidaridad, ética entre compañeros, clima social inadecuado, mal manejo de conflictos y se identifica un ambiente de trabajo en riesgo.

Tabla 14 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING) según género

		<i>Hostigamiento Psicológico (MOBBING)</i>				
<i>Genero</i>		<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Muy inadecuado</i>	<i>Total</i>
F	Recuento	9	17	7	1	34
	% del total	11,4%	21,5%	8,9%	1,3%	43,0%
M	Recuento	18	18	7	2	45
	% del total	22,8%	22,8%	8,9%	2,5%	57,0%
Total	Recuento	27	35	14	3	79
	% del total	34,2%	44,3%	17,7%	3,8%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 14 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBING) según género



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 14 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 5 “MOBBING” según el género, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de evaluados respecta al hostigamiento psicológico en la comisaría de Santiago tenemos que. En el género femenino 9 equivalente al 11,4% del total de los efectivos policiales, se encuentran en la CD “muy adecuado”, 17 equivalente al 21,5% “adecuado”, 7 equivalente al 8,9% “inadecuado” y 1 equivalente al 1,3% “muy inadecuado”. Por otro lado, En el género masculino 18 equivalente al 22,8% del total de los efectivos policiales se encuentran en la CD “muy adecuado”, 18 equivalente al 22,8% “adecuado”, 7 equivalente al 8,9% “inadecuado” y 2 equivalente al 2,5% “muy inadecuado”. Los resultados indican en lo que refiere a cohesión de grupo, el mayor porcentaje “21,5%” del personal policial femenino de la comisaría de Santiago, se encuentran en la CD “adecuado” y el mayor porcentaje “22,8” del personal masculino en las categorías diagnósticas “adecuado y muy adecuado”.

Análisis Inferencial:

La incidencia de la dimensión 5 MOBBING es positiva “CD adecuado”, para ambos géneros del personal policial, sin embargo, para el género masculino incide también la “CD muy adecuado”, lo cual indica que no se presentan casos habituales de bajas por desórdenes emocionales, las acusaciones falsas no son frecuentes, el personal no está siendo aislado de los demás por presentar alguna característica física o personal diferente.

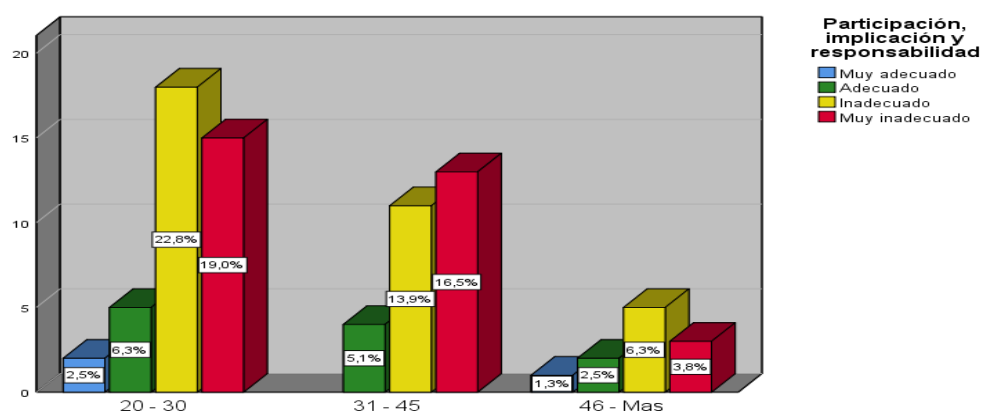
De acuerdo al objetivo específico 2 “Establecer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018”. A continuación, se presenta las Tablas y Gráficos 15, 16, 17, 18 y 19 los cuales muestran las 5 dimensiones de los factores de riesgo psicosocial según edad

Tabla 15 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según edad

<i>Participación, implicación y responsabilidad</i>						
<i>Edad</i>		<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Muy inadecuado</i>	<i>Total</i>
20 - 30	Recuento	2	5	18	15	40
	% del total	2,5%	6,3%	22,8%	19,0%	50,6%
31 - 45	Recuento	0	4	11	13	28
	% del total	0,0%	5,1%	13,9%	16,5%	35,4%
46 - Mas	Recuento	1	2	5	3	11
	% del total	1,3%	2,5%	6,3%	3,8%	13,9%
Total	Recuento	3	11	34	31	79
	% del total	3,8%	13,9%	43,0%	39,2%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 15 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según edad



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis descriptivo:

La tabla y gráfico 15 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 1 “PIR” según la edad, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la participación, implicación y responsabilidad en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen entre 20 a 30 años de edad, 18 equivalente al 22,8% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen entre 31 a 45 años de edad, 13 equivalente al 16,5% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen entre 46 a más años de edad, 5 equivalente al 6,3% del total se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

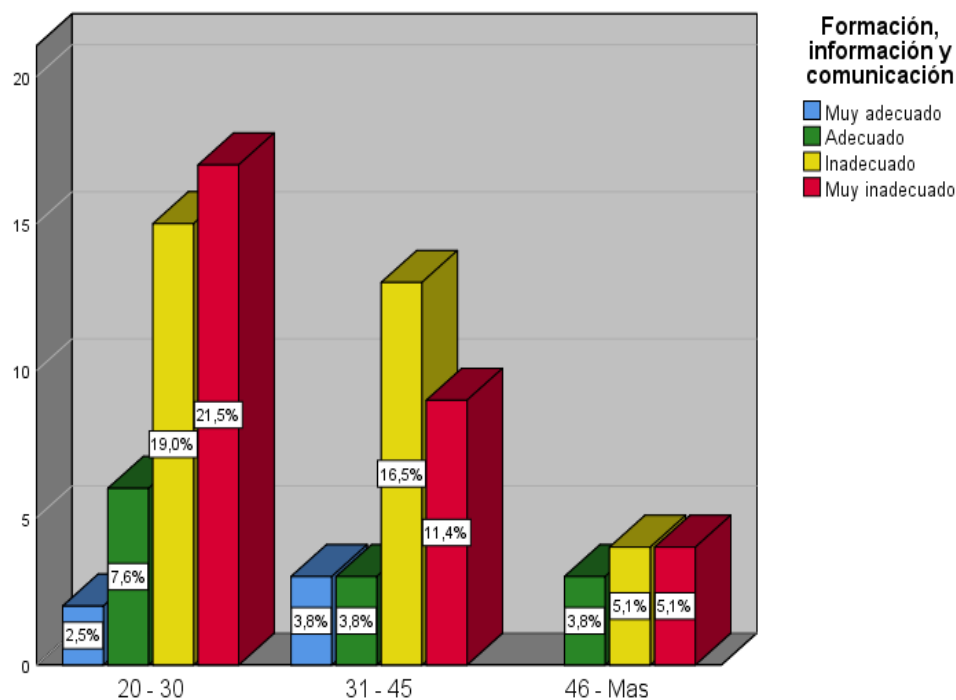
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 1 PIR es negativa para los 3 grupos de edades, siendo los más afectados los que se tienen entre 31 a 45 años de edad, por encontrarse en la categoría “muy inadecuado”. Lo cual a su vez indica falta de libertad e independencia en el personal; falta de autonomía para elegir su actividad laboral, excesiva supervisión y falta de autonomía en la población de estudio.

Tabla 16 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según edad

Formación, información y comunicación						
Edad		Muy adecuado	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
20 - 30	Recuento	2	6	15	17	40
	% del total	2,5%	7,6%	19,0%	21,5%	50,6%
31 - 45	Recuento	3	3	13	9	28
	% del total	3,8%	3,8%	16,5%	11,4%	35,4%
46 - Mas	Recuento	0	3	4	4	11
	% del total	0,0%	3,8%	5,1%	5,1%	13,9%
Total	Recuento	5	12	32	30	79
	% del total	6,3%	15,2%	40,5%	38,0%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 16 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según edad



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 16 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 2 “FIC” según la edad, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la formación, información y comunicación en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen entre 20 a 30 años de edad, 17 equivalente al 21,5% del total de evaluados se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen entre 31 a 45 años de edad, 13 equivalente al 16,5% del total se encuentran en la CD “inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen entre 46 a más años de edad, encontramos 2 grupos de 4 equivalente al 6,3% respectivamente que se encuentran en las categorías diagnósticas “inadecuado y muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

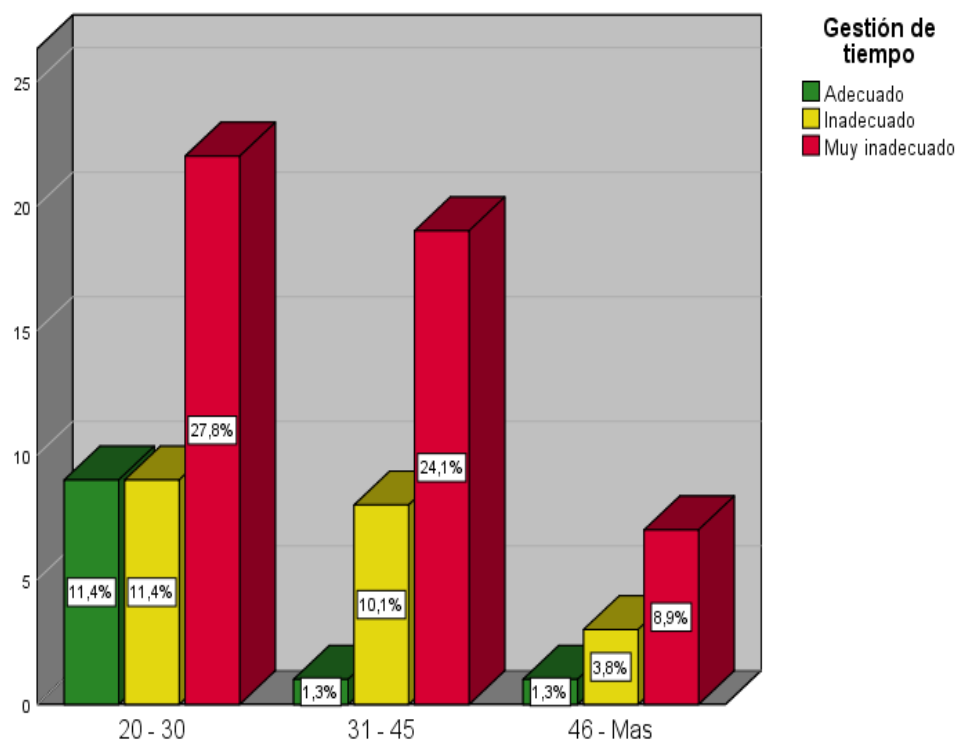
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 2 FIC es negativa para los 3 grupos de edades, siendo los más afectados los que se tienen entre 31 a 45 y 46 a más años de edad, por encontrarse en la categoría “muy inadecuado”. Lo cual a su vez indica falta de interés y desorganización en la comisaría, por la inadecuada información y comunicación en esta población.

Tabla 17 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según edad

		Gestión de tiempo			
	Edad	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
20 - 30	Recuento	9	9	22	40
	% del total	11,4%	11,4%	27,8%	50,6%
31 - 45	Recuento	1	8	19	28
	% del total	1,3%	10,1%	24,1%	35,4%
46 - Mas	Recuento	1	3	7	11
	% del total	1,3%	3,8%	8,9%	13,9%
Total	Recuento	11	20	48	79
	% del total	13,9%	25,3%	60,8%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 17 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según edad



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 17 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 3 “GT” según la edad, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la gestión de tiempo en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen entre 20 a 30 años de edad, 22 equivalente al 27,8% del total de evaluados se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen entre 31 a 45 años de edad, 19 equivalente al 24,1% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen entre 46 a más años de edad, 7 equivalente al 8,9% del total se encuentran en las categorías diagnósticas “y muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

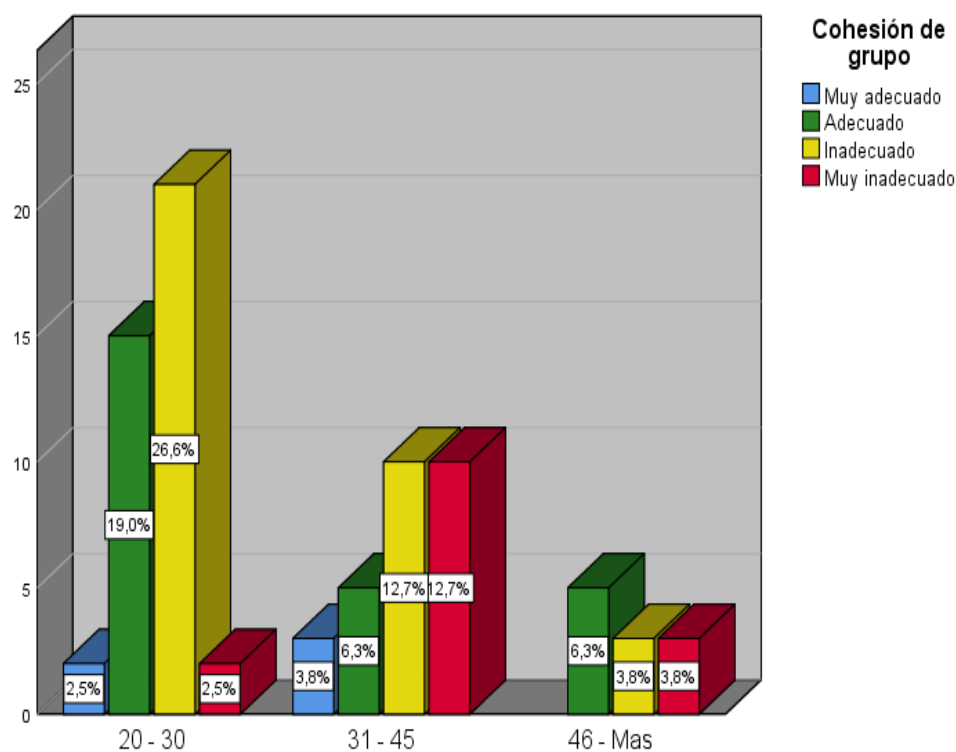
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 3 GT es negativa para los 3 grupos de edades, los 3 grupos se encuentran en la categoría “muy inadecuado”. Lo cual a su vez indica falta de distribución y elección en su tiempo, falta de organización en sus labores cotidianas, es decir se encuentran expuesto a sobre carga laboral.

Tabla 18 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según edad

		Cohesión de grupo				
Edad		Muy adecuado	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
20 - 30	Recuento	2	15	21	2	40
	% del total	2,5%	19,0%	26,6%	2,5%	50,6%
31 - 45	Recuento	3	5	10	10	28
	% del total	3,8%	6,3%	12,7%	12,7%	35,4%
46 - Mas	Recuento	0	5	3	3	11
	% del total	0,0%	6,3%	3,8%	3,8%	13,9%
Total	Recuento	5	25	34	15	79
	% del total	6,3%	31,6%	43,0%	19,0%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 18 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según edad



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 18 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 4 “CG” según la edad, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la cohesión de grupo en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen entre 20 a 30 años de edad, 21 equivalente al 26,6% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen entre 31 a 45 años de edad, se encontró 2 grupos de 10 equivalente al 12,7% respectivamente se encuentran en la CD “inadecuado y muy inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen entre 46 a más años de edad, se encontró 2 grupos de 3 equivalente al 3,8% respectivamente se encuentran en las categorías diagnóstica “inadecuado y muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

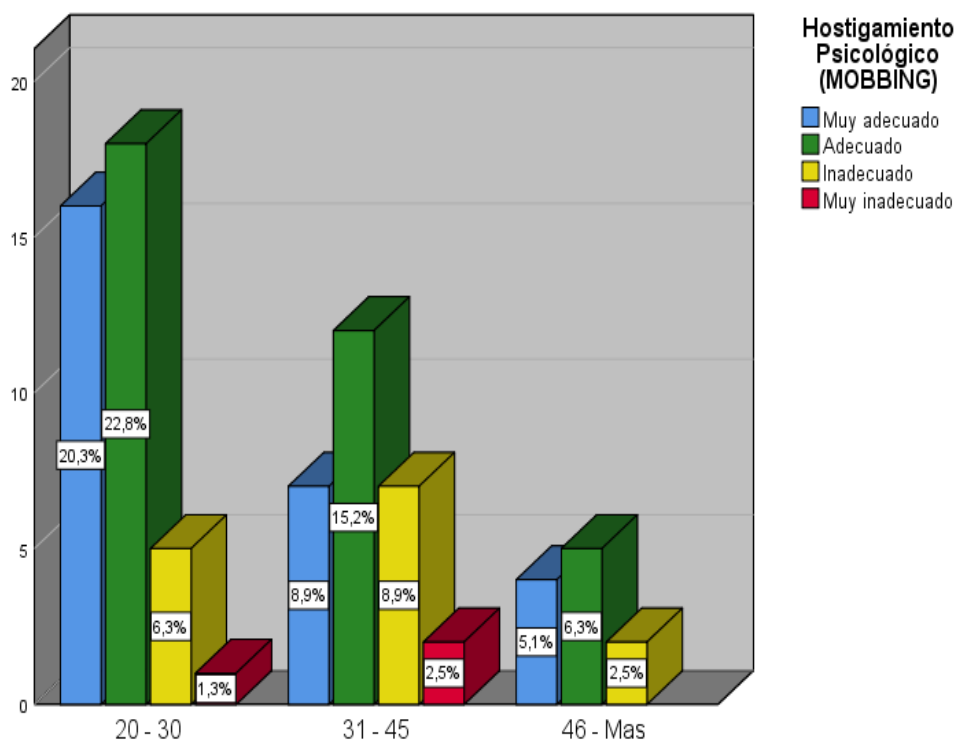
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 4 CG es negativa para los 3 grupos de edades, siendo los más afectados los que se tienen entre 31 a 45 y 46 a más años de edad, por encontrarse en la categoría “muy inadecuado”. Lo cual a su vez indica un clima laboral inadecuado, falta de cooperación y mal manejo de conflictos en el personal policial de la comisaría de Santiago.

Tabla 19 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBIG) según edad

Hostigamiento Psicológico (MOBBING)						
Edad		Muy adecuado	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
20 - 30	Recuento	16	18	5	1	40
	% del total	20,3%	22,8%	6,3%	1,3%	50,6%
31 - 45	Recuento	7	12	7	2	28
	% del total	8,9%	15,2%	8,9%	2,5%	35,4%
46 - Mas	Recuento	4	5	2	0	11
	% del total	5,1%	6,3%	2,5%	0,0%	13,9%
Total	Recuento	27	35	14	3	79
	% del total	34,2%	44,3%	17,7%	3,8%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 19 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBIG) según edad



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 19 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 5 “MOOBING” según la edad, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta al hostigamiento psicológico en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen entre 20 a 30 años de edad, 18 equivalente al 22,8% del total de evaluados se encuentran en la CD “adecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen entre 31 a 45 años de edad, 12 equivalente al 15,2% del total se encuentran en la CD “adecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen entre 46 a más años de edad, 5 equivalente al 6,3% del total se encuentran en las categorías diagnósticas “adecuado”.

Análisis Inferencial:

Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 5 MOOBING es positiva para los 3 grupos de edades, quienes se encuentran en la categoría “muy inadecuado”. Lo cual a su vez indica que no se presentan casos habituales de bajas por desórdenes emocionales, las calumnias y acusaciones falsas no son frecuentes, el personal no está siendo aislado de los demás por presentar alguna característica física o personal diferente.

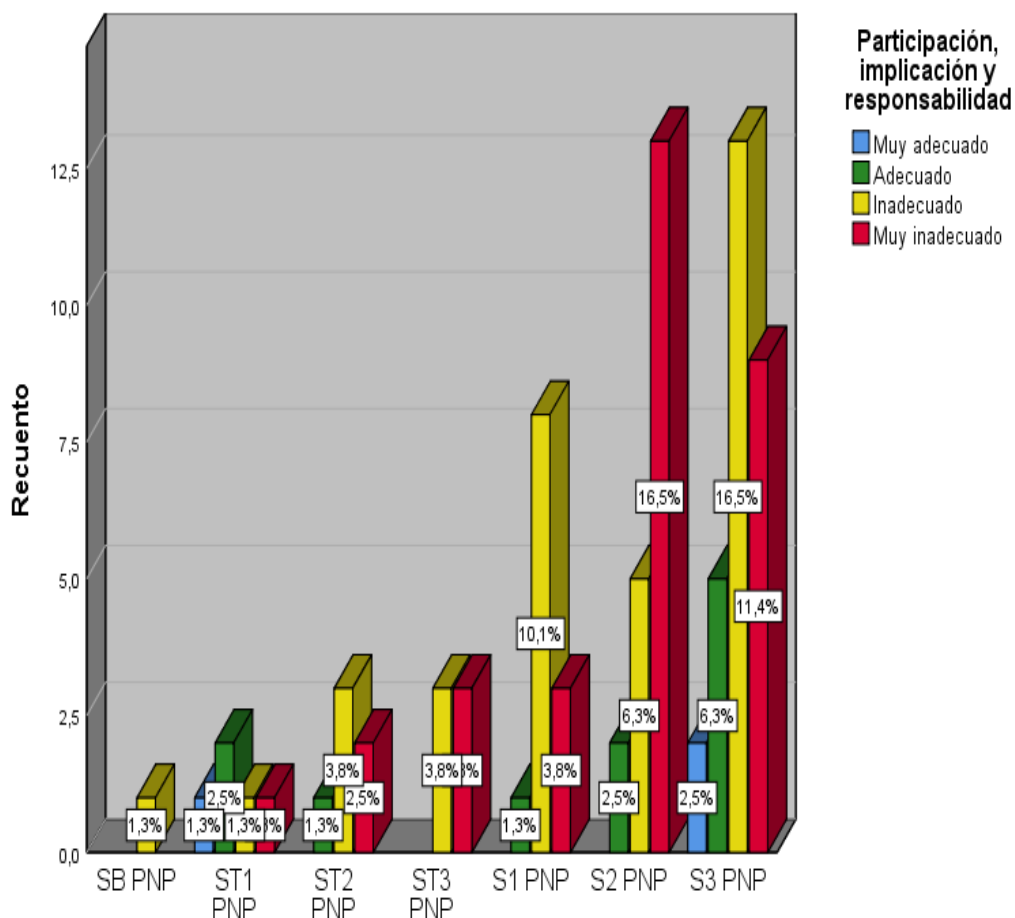
De acuerdo al objetivo específico 3 “Identificar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.”. A continuación, se presenta las Tablas y Gráficos 4, 5, 6, 7 y 9 los cuales muestran las 5 dimensiones

Tabla 20 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según grado

<i>Grado policial</i>		<i>Participación, implicación y responsabilidad</i>				<i>Total</i>
		<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Muy inadecuado</i>	
SB PNP	Recuento	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
ST1 PNP	Recuento	1	2	1	1	5
	% del total	1,3%	2,5%	1,3%	1,3%	6,3%
ST2 PNP	Recuento	0	1	3	2	6
	% del total	0,0%	1,3%	3,8%	2,5%	7,6%
ST3 PNP	Recuento	0	0	3	3	6
	% del total	0,0%	0,0%	3,8%	3,8%	7,6%
S1 PNP	Recuento	0	1	8	3	12
	% del total	0,0%	1,3%	10,1%	3,8%	15,2%
S2 PNP	Recuento	0	2	5	13	20
	% del total	0,0%	2,5%	6,3%	16,5%	25,3%
S3 PNP	Recuento	2	5	13	9	29
	% del total	2,5%	6,3%	16,5%	11,4%	36,7%
Total	Recuento	3	11	34	31	79
	% del total	3,8%	13,9%	43,0%	39,2%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 20 Dimensión 1 Participación, Implicación y Responsabilidad (PIR) según grado



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicossociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 20 muestra el factor de riesgo psicossocial de la dimensión 1 “PIR” según el grado del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la participación, implicación y responsabilidad en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen el grado de SB, 1 equivalente al 1,3% del total de evaluados

se encuentran en la CD “inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen grado de ST1, 2 equivalente al 2,5% del total se encuentran en la CD “adecuado”. Seguidamente, dentro de los que tienen el grado de ST2, 3 equivalente al 3,8% del total se encuentran en las categorías diagnosticas “inadecuado”. Continuando, dentro de los que tienen el grado de ST3, encontramos dos grupos de 3 equivalente al 3,8% del total, los cuales se encuentran en las categorías diagnosticas “inadecuado y muy inadecuado” respectivamente. Dentro de los que tienen el grado de S1, 8 equivalente al 10,1% del total se encuentran en la CD “inadecuado”. Dentro de los que tienen el grado de S2, 13 equivalente al 16,5% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen el grado de S3, 13 equivalente al 16,5% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

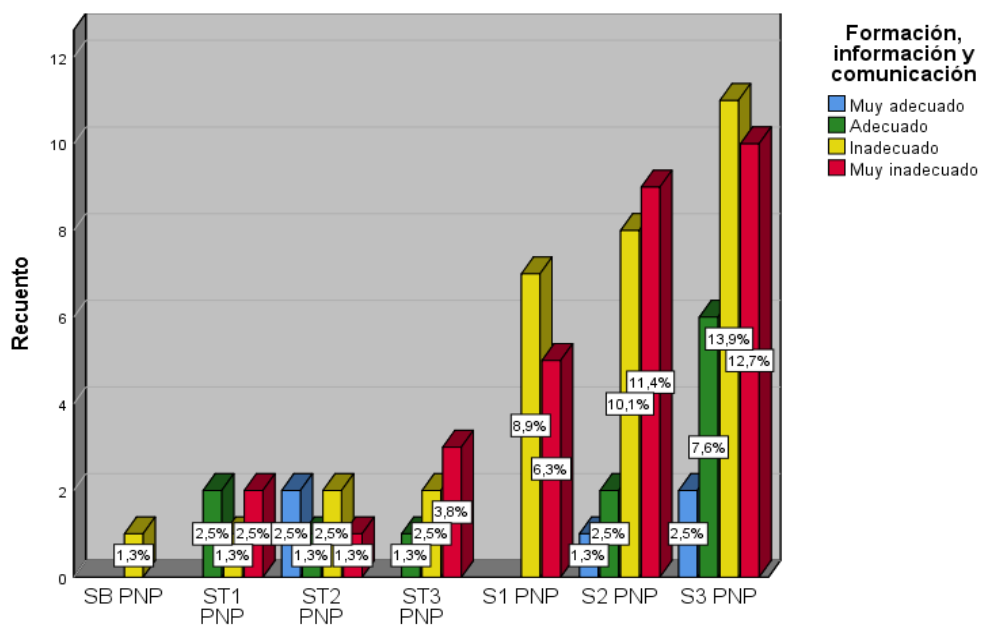
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 1 PIR es positiva para los ST1 con la CD “adecuado” y negativa para los (SB, ST2, ST2, S3, S2 y S1) con la CD “inadecuado y muy inadecuado”.

Tabla 21 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según grado

		Formación, información y comunicación				
Grado policial		Muy adecuado	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	Total
SB PNP	Recuento	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
ST1 PNP	Recuento	0	2	1	2	5
	% del total	0,0%	2,5%	1,3%	2,5%	6,3%
ST2 PNP	Recuento	2	1	2	1	6
	% del total	2,5%	1,3%	2,5%	1,3%	7,6%
ST3 PNP	Recuento	0	1	2	3	6
	% del total	0,0%	1,3%	2,5%	3,8%	7,6%
S1 PNP	Recuento	0	0	7	5	12
	% del total	0,0%	0,0%	8,9%	6,3%	15,2%
S2 PNP	Recuento	1	2	8	9	20
	% del total	1,3%	2,5%	10,1%	11,4%	25,3%
S3 PNP	Recuento	2	6	11	10	29
	% del total	2,5%	7,6%	13,9%	12,7%	36,7%
Total	Recuento	5	12	32	30	79
	% del total	6,3%	15,2%	40,5%	38,0%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 21 Dimensión 2 Formación, Información y Comunicación (FIC) según grado



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 21 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 2 “FIC” según el grado del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la formación, información y comunicación en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen el grado de SB, 1 equivalente al 1,3% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen grado de ST1, se identificó 2 grupos de 2 equivalente al 2,5% del total efectivos evaluados los cuales se encuentran en la CD “adecuado y muy inadecuado” respectivamente. A continuación, dentro de los que tienen el grado de ST2, se identificó 2 grupos de 2 individuos equivalente al 2,5% del total de efectivos los cuales se encuentran en las categorías diagnósticas “muy adecuado e inadecuado” respectivamente. Continuando, dentro de los que tienen el grado de ST3, 3 equivalente al 3,8% del total se encuentran en las CD “muy inadecuado” respectivamente. Dentro de los que tienen el grado de S1, 7 equivalente al 8,9% del total se encuentran en la CD “inadecuado”. Dentro de los que tienen el grado de S2, 9 equivalente al 11,4% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen el grado de S3, 11 equivalente al 16,5% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

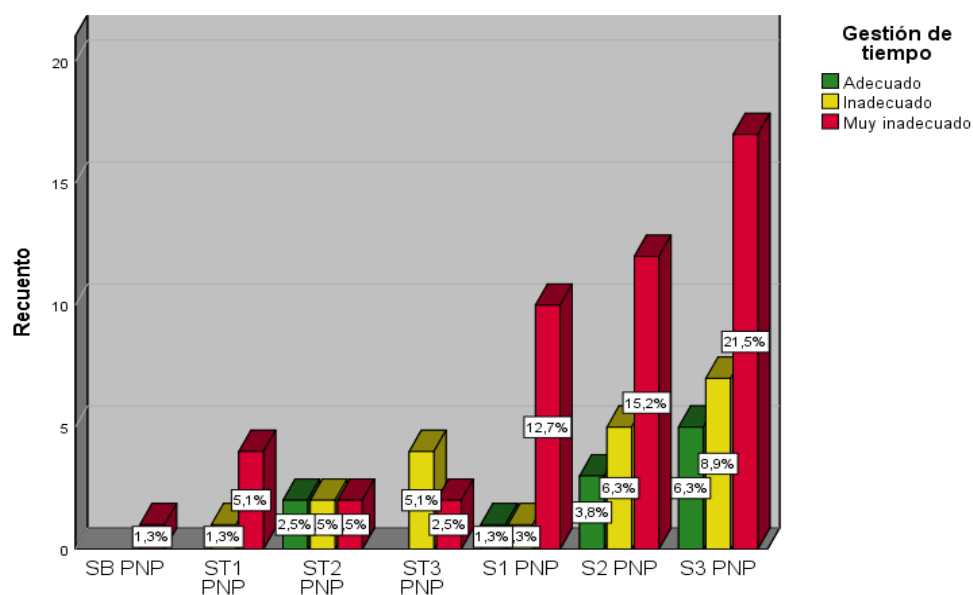
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 2 FIC es positiva para los ST2 con la CD “muy adecuado” y negativa para los (SB, ST1, ST2, S3, S2 y S1) con la CD “inadecuado y muy inadecuado”.

Tabla 22 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según grado

Grado policial		Gestión de tiempo			Total
		Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado	
SB PNP	Recuento	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
ST1 PNP	Recuento	0	1	4	5
	% del total	0,0%	1,3%	5,1%	6,3%
ST2 PNP	Recuento	2	2	2	6
	% del total	2,5%	2,5%	2,5%	7,6%
ST3 PNP	Recuento	0	4	2	6
	% del total	0,0%	5,1%	2,5%	7,6%
S1 PNP	Recuento	1	1	10	12
	% del total	1,3%	1,3%	12,7%	15,2%
S2 PNP	Recuento	3	5	12	20
	% del total	3,8%	6,3%	15,2%	25,3%
S3 PNP	Recuento	5	7	17	29
	% del total	6,3%	8,9%	21,5%	36,7%
Total	Recuento	11	20	48	79
	% del total	13,9%	25,3%	60,8%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 22 Dimensión 3 Gestión de tiempo (GT) según grado



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 22 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 3 “GT” según el grado, del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la gestión de tiempo en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen el grado de SB, 1 equivalente al 1,3% del total de evaluados se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen grado de ST1, 4 equivalente al 5,1% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Seguidamente, dentro de los que tienen el grado de ST2, se identificó a tres grupos de 2 individuos equivalente al 2,5% del total los cuales se encuentran en las categorías diagnósticas “adecuado, inadecuado y muy inadecuado” respectivamente. Continuando, dentro de los que tienen el grado de ST3, 4 equivalente al 5,1% del total se encuentran en las categorías diagnósticas “inadecuado” respectivamente. Dentro de los que tienen el grado de S1, 10 equivalente al 12,7% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Dentro de los que tienen el grado de S2, 12 equivalente al 15,2% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen el grado de S3, 17 equivalente al 21,5% del total de evaluados se encuentran en la CD “muy inadecuado”.

Análisis Inferencial:

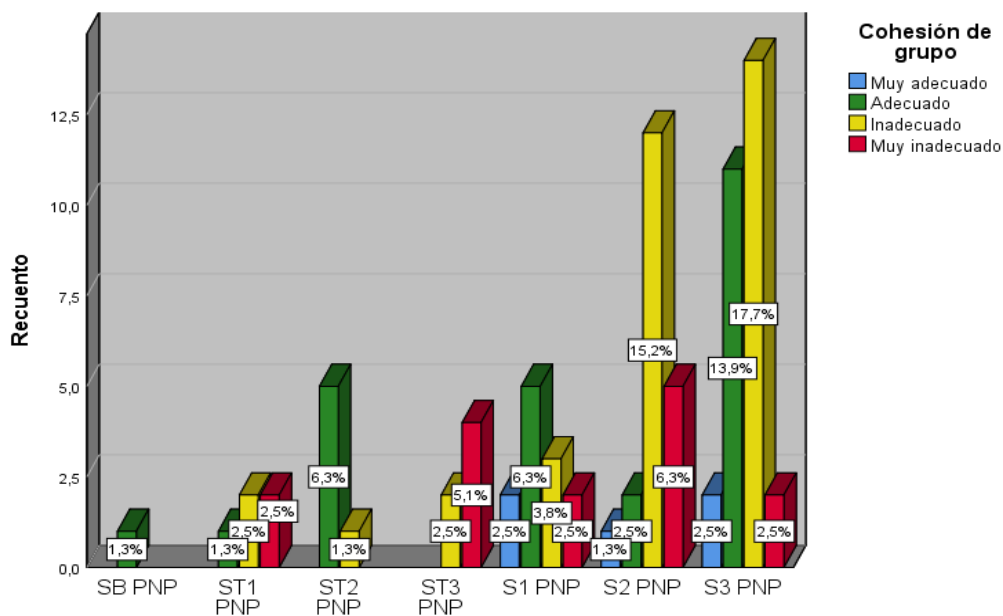
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 3 GT es negativa para los ST3 con la CD “inadecuado” y para los (SB, ST1, ST2, S3, S2 y S1) con la CD “muy inadecuado”.

Tabla 23 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según grado

Grado policial	Cohesión de grupo				Total	
	Muy adecuado	Adecuado	Inadecuado	Muy inadecuado		
SB PNP	Recuento	0	1	0	0	1
	% del total	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
ST1 PNP	Recuento	0	1	2	2	5
	% del total	0,0%	1,3%	2,5%	2,5%	6,3%
ST2 PNP	Recuento	0	5	1	0	6
	% del total	0,0%	6,3%	1,3%	0,0%	7,6%
ST3 PNP	Recuento	0	0	2	4	6
	% del total	0,0%	0,0%	2,5%	5,1%	7,6%
S1 PNP	Recuento	2	5	3	2	12
	% del total	2,5%	6,3%	3,8%	2,5%	15,2%
S2 PNP	Recuento	1	2	12	5	20
	% del total	1,3%	2,5%	15,2%	6,3%	25,3%
S3 PNP	Recuento	2	11	14	2	29
	% del total	2,5%	13,9%	17,7%	2,5%	36,7%
Total	Recuento	5	25	34	15	79
	% del total	6,3%	31,6%	43,0%	19,0%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 23 Dimensión 4 Cohesión de grupo (CG) según grado



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 23 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 4 “CG” según el grado del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta a la cohesión de grupo en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen el grado de SB, 1 equivalente al 1,3% del total de evaluados se encuentran en la CD “adecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen grado de ST1, se encontró dos grupos de 2 equivalente al 2,5% del total de evaluados los cuales se encuentran en las CD “inadecuado y muy inadecuado” respectivamente. Seguidamente, dentro de los que tienen el grado de ST2, 5 equivalente al 6,3% del total se encuentran en las categorías diagnósticas “adecuado”. Continuando, dentro de los que tienen el grado de ST3, 4 equivalente al 5,1% del total se encuentran en la CD “muy inadecuado”. Dentro de los que tienen el grado de S1, 5 equivalente al 6,3% del total se encuentran en la CD “adecuado”. Dentro de los que tienen el grado de S2, 12 equivalente al 15,2% del total se encuentran en la CD “inadecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen el grado de S3, 14 equivalente al 17,7% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”.

Análisis Inferencial:

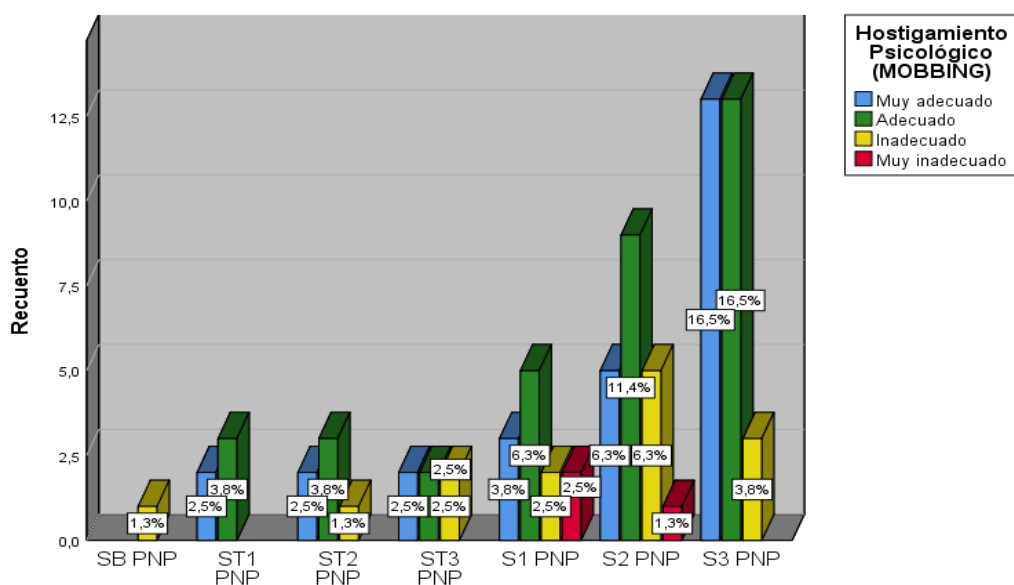
Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 4 CG es positiva para los (SB, ST2 y S1) con la CD “adecuado” y negativa para los (ST1, S2 y S3) con la CD “inadecuado” y con la CD “muy inadecuado” los (ST1 y ST3).

Tabla 24 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBIG) según grado

<i>Grado policial</i>		<i>Hostigamiento Psicológico (MOBBING)</i>				<i>Total</i>
		<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Muy inadecuado</i>	
SB PNP	Recuento	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
ST1 PNP	Recuento	2	3	0	0	5
	% del total	2,5%	3,8%	0,0%	0,0%	6,3%
ST2 PNP	Recuento	2	3	1	0	6
	% del total	2,5%	3,8%	1,3%	0,0%	7,6%
ST3 PNP	Recuento	2	2	2	0	6
	% del total	2,5%	2,5%	2,5%	0,0%	7,6%
S1 PNP	Recuento	3	5	2	2	12
	% del total	3,8%	6,3%	2,5%	2,5%	15,2%
S2 PNP	Recuento	5	9	5	1	20
	% del total	6,3%	11,4%	6,3%	1,3%	25,3%
S3 PNP	Recuento	13	13	3	0	29
	% del total	16,5%	16,5%	3,8%	0,0%	36,7%
Total	Recuento	27	35	14	3	79
	% del total	34,2%	44,3%	17,7%	3,8%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Gráfico 24 Dimensión 5 Hostigamiento Psicológico (MOBBIG) según grado



Fuente: Base de datos SPSS – Escala de factores psicosociales identificación de riesgo.

Análisis Descriptivo:

La tabla y gráfico 24 muestra el factor de riesgo psicosocial de la dimensión 5 “MOBBING” según el grado del personal policial de la comisaría de Santiago. En función al recuento, el porcentaje y el total de evaluados.

Del total de efectivos policiales evaluados respecta al hostigamiento psicológico en la comisaría de Santiago tenemos que: Dentro del recuento de los efectivos policiales que tienen el grado de SB, 1 equivalente al 1,3% del total de evaluados se encuentran en la CD “inadecuado”. Por otro lado, dentro de los que tienen grado de ST1, 3 equivalente al 3,8% del total se encuentran en la CD “adecuado”. Seguidamente, dentro de los que tienen el grado de ST2, 3 equivalente al 3,8% del total se encuentran en las categorías diagnósticas “adecuado”. Continuando, dentro de los que tienen el grado de ST3, encontramos tres grupos de 2 individuos equivalente al 2,5% del total, los cuales se encuentran en las categorías diagnósticas “muy adecuado, adecuado e inadecuado” respectivamente. Dentro de los que tienen el grado de S1, 5 equivalente al 6,3% del total se encuentran en la CD “adecuado”. Dentro de los que tienen el grado de S2, 9 equivalente al 11,4% del total se encuentran en la CD “adecuado”. Finalmente, dentro de los que tienen el grado de S3, se identificó dos grupos de 13 individuos equivalente al 16,5% del total de evaluados los cuales se encuentran en la CD “muy adecuado y adecuado”.

Análisis Inferencial:

Los resultados nos permiten inferir que, la incidencia de la dimensión 5 MOBBING es: positiva, para los (ST3 y S3) con la CD “muy adecuado” y para los (ST1, ST2, ST3, S1, S2, S3) con la CD “adecuado”. Y negativa para los (SB y ST3) con la CD “inadecuado”.

5.3. Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas:

Para poder comprobar nuestras hipótesis planteadas en el trabajo de investigación, se llevó a cabo por medio de la aplicación de la prueba psicométrica, donde los resultados obtenidos se elaboraron por medio de la aplicación estadística. En este caso Excel avanzado y programa SPSS. Comprobando las hipótesis planteadas si en toda la población el género y edad se considera un factor de riesgo psicosocial. Dando como respuesta que efectivamente existe una incidencia de los factores psicosociales en el género, la edad y el grado policial; considerándose un factor de riesgo en toda la población policial de la comisaría de Santiago.

Para la hipótesis general “la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018 es inadecuada”. En la primera, segunda y cuarta dimensión la incidencia de los factores de riesgo es inadecuada, sin embargo, en la tercera es muy inadecuada y en la quinta dimensión es adecuada. Por lo tanto, observamos que tenemos una incidencia mayoritaria de un factor de riesgo inadecuado, es así que se acepta la hipótesis general.

Respecto a las hipótesis específicas tenemos: Según el género la hipótesis en sexo femenino se rechaza en la primera, tercera y quinta dimensión y se acepta en la segunda, cuarta dimensión. En el caso del sexo masculino se acepta en la primera, cuarta dimensión y se rechaza en la segunda, tercera y quinta dimensión. Según la edad se acepta en los estudiados de 20 a 30 años en la primera, cuarta dimensión y en los de 31 a 45 años se acepta en la segunda, cuarta dimensión y en los de 46 a más se acepta en la primera, segunda dimensión. Y se rechaza en la segunda, tercera, quinta dimensión en los estudiados de 20 a 30 años. Así como se rechaza en los de 31 a 45 en la primera, tercera, quinta dimensión. Y

en la edad de 46 a más también se rechaza en la tercera, cuarta y quinta dimensión. En relación a los grados policiales la hipótesis se acepta para los grados SB, ST2, ST3, S1, S3 en las dimensiones primera, tercera, quinta y en la segunda, cuarta se rechazan. En los grados S2, ST1, en las dimensiones segunda, tercera, y quinta se rechazan y se acepta en primera, cuarta dimensión. Es así como se da respuesta a nuestro estudio y se espera que la presente investigación sirva de base para trabajos futuros, porque la falencia de estos factores psicosociales influye en la salud mental del personal policial de la comisaría de Santiago Cusco. Dando como conclusión que esto se presenta en toda la población policial de nuestro país Perú

5.4. Discusión:

El propósito de esta investigación fue dar a conocer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018, y además dar a conocer si incide un factor psicosocial en el género, la edad y el grado policial en los efectivos de la comisaría de Santiago.

Los estudios obtenidos en el trabajo de investigación, muestran datos muy relevantes, a cerca de los factores psicosociales presentes en el personal policial de Santiago, Cusco. La población estudiada fue de 79 efectivos policiales; donde un 43.0%, en la dimensión PIR 43.0% en la dimensión CG y un 40.5% en la dimensión FIC de la población general están en una categoría diagnóstica Inadecuado, significado de que, si se encontró que el personal está expuesto a un factor psicosocial, originando problemas que dificultan un adecuado desarrollo en toda la comisaría. Así como también se ubicó a un 39.2% en PIR, 38.0% en FIC, 60.8% en GT en una categoría diagnóstica de Muy inadecuado indicio de que hay puntos críticos

que deben de ser atendidos de manera urgente. Como se pudo demostrar en el estudio de Lic. Camones L. Lic. Vargas N. Lic. Vila E. *“Riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico de una empresa, Huachipa, abril 2018”* es alto representado por el 78.6% de la población evaluada. Huacasi Z. Ticona Y., con el tema: *“Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso Organizacional De Trabajadores En La Municipalidad Provincial De Arequipa”* (Arequipa- 2016). Según la correlación de Pearson los resultados indican que existe relación significativa entre el Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional, lo que quiere decir que mientras mayor sea el Riesgo Psicosocial, menor será el Compromiso Organizacional. Y en el trabajo de Julio Salazar Gonzales con el tema: *“factores psicosociales de trabajo frente al incremento del estrés y el desempeño de los magistrados, región de Cusco – 2017”* (Cusco, 2017). Como resultados alcanzados hallamos que los trabajadores del poder judicial indican tener demandas de trabajo excesivas lo que afecta en un 32% en el rendimiento laboral, asimismo en un 61% los trabajadores presentan síntomas como dolores de cuello y espalda o tensión muscular por el estrés laboral conllevando al consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

En los estudios no es mucho la variación y se demostró en esta investigación que también el personal civil y militar se encuentra expuestos al estrés laboral por la presión en sus actividades las cuales realizan en el sector público; al igual que lo hacen los efectivos policiales de la comisaría de Santiago.

Respecto a las cinco dimensiones que evalúa nuestro test psicométrico, no se pudo comprobar los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación con los estudios realizados por otros investigadores, por la variación de la prueba psicométrica utilizada en esos trabajos de investigación. Pero si se pudo demostrar en nuestra población general

(efectivos policiales de la comisaría de Santiago) una incidencia de los factores psicosociales, identificando en que dimensión están más expuestos como se pudo demostrar al aplicar la prueba psicométrica de identificación de situaciones de riesgo. Todo por la presión laboral, la familia y la persona significado de exposición a un riesgo psicosocial.

Entonces para obtener los resultados en base a la evaluación de nuestro test psicométrico y poder responder a nuestras hipótesis se calculó el promedio del total de efectivos y los porcentajes se sacaron en base a las cinco dimensiones que propone la prueba psicométrica, obteniéndose en la dimensión de partición, implicación y responsabilidad un porcentaje elevado de efectivos policiales en un nivel inadecuado, así como muy inadecuado indicio de que el efectivo policial no tiene independencia ni libertad para controlar o decidir sobre su propio trabajo, es decir no tiene la posibilidad de tomar sus propias decisiones.

Otro porcentaje de los efectivos se encuentran en un nivel inadecuado en la dimensión de formación, información y comunicación; significado de que la institución policial no cuenta con el manejo de facilitar una buena información, es decir, no se brinda una información correcta para el desarrollo de las tareas o funciones policiales.

De igual forma el 60% de la población policial de la comisaría de Santiago se encuentra en un nivel muy inadecuado, en la dimensión de gestión de tiempo, significado de que el policía no tiene la autonomía para decidir el ritmo de su trabajo, así como de disponer con facilidad del derecho a vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

También tenemos a un porcentaje de los efectivos que se ubican en un nivel inadecuado y muy Inadecuado en la dimensión de Cohesión de grupo, indicio que los efectivos carecen de

participación en grupo; es decir, no hay solidaridad, sentido de comunidad. En conclusión, no existe buena cohesión de grupo entre los efectivos policiales de la comisaría de Santiago.

Respecto a la última dimensión de Hostigamiento Psicológico (Mobbing) el porcentaje es positivo, afirmando que el personal no se siente discriminado o víctima de moobing. Es decir, no sufren de violencia psicológica en su centro de labor.

En cuanto al género se llegó a la conclusión que la incidencia de los factores psicosociales es negativa para ambos géneros de la comisaría de Santiago.

Como respuesta a la edad, quedó demostrado en los tres grupos de edades (20 a 30; 31 a 45 y 46 A más edad que los factores psicosociales inciden en forma negativa en el personal.

Dando respuesta al grado, se demostró también en todos los grados que la incidencia es negativa para el personal policial.

Para verificar que estos factores psicosociales se respeten se promulgó una ley el año 2011 con la finalidad de prevenir los riesgos psicosociales en toda empresa e institución sea pública o privada. Todo con la finalidad de evitar accidentes laborales, enfermedades psicológicas y físicas en la persona. A esta ley se conoce como la Ley de seguridad y salud en el trabajo la 29783.

Los encargados de verificar que se acate esta ley son el ministerio de trabajo y la Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral). De incumplir con dicha ley las instituciones serán multadas con 50 hasta 300 UITs.

La metodología utilizada en la investigación fue Descriptivo Comparativa, a pesar de considerarse simple dicha metodología permitió llegar a importantes resultados y conclusiones.

Es así que quedó demostrado en esta investigación que en la comisaría de Santiago los efectivos policiales se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial; es decir, son vulnerables a sufrir enfermedades psicológicas y físicas. Por tanto, los expone a sufrir de accidentes laborales dentro de su servicio, así como fuera del centro laboral.

En definitiva, para dar más relevancia al presente trabajo de investigación, por ser el primero realizado en el personal policial de la ciudad del Cusco se utilizó para la base de datos estadísticos el programa de Excel avanzado y el SPSS 25 para el análisis de frecuencias, Descriptivos, análisis de sumatoria, porcentajes y promedios. Con los resultados obtenidos y la metodología utilizada consideraremos que la presente investigación cumplió con los objetivos propuestos, facilitando a la comunidad de trabajadores independientes y dependientes con la finalidad de hacer cumplir las normas que actualmente se encuentran vigentes en nuestra sociedad peruana. De igual forma poder evitar los accidentes laborales y enfermedades físicas, tanto como psicológicas en el trabajador.

CONCLUSIONES

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el total del personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018 es inadecuado y muy inadecuado en las 4 primeras dimensiones PIR, FIC, GT, CG, esto quiere decir que el personal policial: Se encuentra expuesto a la falta de autonomía, iniciativa, organización, distribución y planificación de las tareas a realizar. Se encuentran afectados por deficiencia en la distribución y elección de sus tiempos. No muestra solidaridad y cooperación con sus compañeros, no hay manejo de conflictos. Por otro lado, es adecuado en la última dimensión de hostigamiento psicológico “MOOBING” lo cual indica que el personal policial no son víctimas de violencia psicológica, no se presentan casos habituales de bajas por desórdenes emocionales, el personal no está siendo aislado de los demás por presentar alguna característica física o personal diferente

En el género se demostró que la incidencia en las dimensiones PIR, FIC, GT, CG tanto para el personal femenino como para el masculino, es inadecuada y muy inadecuada, con la salvedad en la última dimensión de MOOBING con una incidencia de factor de riesgo psicosocial adecuada. Es decir, que existe mala participación, implicación y responsabilidad; así como falta de formación, información y comunicación; también se demostró que la gestión de tiempo es deficiente; al igual que la cohesión de grupo. Sin embargo, no hay hostigamiento psicológico entre el personal policial.

De igual forma quedó demostrado según la edad de los efectivos que la incidencia es inadecuada y muy inadecuada en las dimensiones PIR, FIC, GT, CG. Sin embargo, es adecuada en la última dimensión MOOBING.

De igual manera según el grado policial la incidencia es inadecuada y muy inadecuada en las dimensiones PIR, FIC, GT, CG para los grados (SB, ST1, ST2, ST3, S1, S2, S3). Sin embargo, es adecuada en la última dimensión MOOBBING, esto en todos los grados del personal policial.

De acuerdo a los resultados obtenidos afirmamos que los objetivos planteados en la presente investigación fueron alcanzados satisfactoriamente. Así como las hipótesis fueron corroboradas satisfactoriamente.

SUGERENCIAS

Se recomienda al jefe del área de recursos humanos y al personal de grados superiores de la comisaría de Santiago, fomentar la libertad e independencia en el personal policial, permitiéndoles tomar sus propias decisiones, planificar la participación, promover la flexibilidad y proporcionar al efectivo policial el control sobre sus funciones y atribuciones, con una supervisión que sirva de ayuda mas no autoritaria, con la finalidad de orientar y potencializar en el crecimiento y desarrollo de sus capacidades. Así también se debe proporcionar una información clara y precisa donde se brinde las competencias, atribuciones, responsabilidad y autonomía. Fomentando la iniciativa en los efectivos para que así ellos perfeccionen sus habilidades cognitivas. De igual forma se debe adecuar el volumen de trabajo, para evitar que el policía muestre signos de fatiga, urgencia, apremio del tiempo y prestar mayor atención al apoyo social a dichos efectivos.

Se recomienda al Director de la sanidad que ordene al servicio de Psicología de la policía que realice intervenciones respecto a la salud emocional en los efectivos policiales tanto varones como mujeres, jóvenes, adultos.

De igual forma se recomienda a los jefes de la comisaría que realicen más actividades de confraternidad para que todo el personal socialice con sus superiores, con la finalidad de mejorar la comunicación, es decir la relación entre superiores y subalternos.

Finalmente, al jefe de la comisaría que gestione a través de la Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) o al ministerio de trabajo, realice capacitaciones y den a conocer que los factores de riesgo psicosocial se pueden presentar en cualquier institución ya sea pública o privada. Con la finalidad de evitar que desarrollen enfermedades psicológicas.

BIBLIOGRAFIA

1. ASALE. (2014). *Diccionarios de la Real Academia Española*. Madrid: cartoné.
2. Castelló P., (2018). *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral*. España: Universidad Jaume I. (UJI).
3. Donoso, S. (2012). El síndrome de Burnout y los trabajadores sociales municipales. Iquique, Chile: Universidad Arturo Prat.
4. Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales. (2009). *Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Andalucía: Lienzo Gráfico.
5. García Castro, T. (2015). El estrés policial. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, España, 16-18.
6. GEMO Guías Instituto Nacional de Salud. (2008). GEMO-002/Guías. *guía práctica clínica para la evaluación psicológica ocupacional*. Lima, Lima, Perú: Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud.
7. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. (2015). *ISTAS*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.
8. Izquierdo, F. M. (2017). *Psicología online*. Obtenido de Psicología online: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_3.shtml
9. La Nación (20 de agosto de 2012). *Grupo de Diarios América*. Obtenido de LA NACION Revista: <http://www.lanacion.com.ar/1500335-Burnout-el-sindrome-delquemado>
10. Lahera Martin, M., & Jose, G. Y. (2002). Escala de Factores Psicosociales. *Ediciones Informatizadas Psicho Metric*, 6.

11. Martínez S., & Hernández, A. (2005). *Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Creative C.: <http://scielo.sld.cu/scielo>.
12. Montalvo, C. D. (02 de octubre de 2015). *Cuídate plus*. Obtenido de Unidad Editorial Revistas, S.L: <http://www.cuidateplus.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-deBurnout.html>
13. Sánchez, J., (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral*. Granada. España: Editorial. Comares.
14. Sánchez, J., (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Madrid. España: McGraw-Hill Interamericana.
15. Secretaria de acción sindical, salud laboral y medio ambiente (2006). *Manual de Riesgos psicosociales en el mundo Laboral*. España: UGT - Aragón.
16. Neffa, J. C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. España: CEIL-CONICET.
17. Palomino, A. (2013). Policía de Tránsito: una actividad de alto riesgo para la salud. *Diario la República*, págs. 2-3.
18. RPP NOTICIAS. (31 de Julio de 2017). Qué es el síndrome de Burnout. *RPP NOTICIAS*, págs. 2-3.
19. Sánchez S. B. (2001). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 22-24.
20. Uribe, J., (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. (2016). España: manual moderno.
21. Vieco, F. & Abello, R. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

22. Webconsultas. (12 de diciembre de 2017). *Webconsultas revista de salud y bienestar*.

Obtenido de Webconsultas: <https://www.webconsultas.com/mente-yemociones/emociones-y-autoayuda/controlar-el-estres-772>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Metodología
¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018?	Determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018.	La incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el personal policial de la comisaría de Santiago, Cusco 2018 es inadecuada.	Factores Psicosociales del personal policial.	Participación, Implicación, Responsabilidad (PIR).	Autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión, enriquecimiento de tareas.	(1,2,8,9,13, 18,19,20,25)	Enfoque: Cuantitativo Alcance de la Investigación: Descriptivo-Comparativo Tipo de la Investigación: No Experimental Diseño de la Investigación: Transeccional o Transversal Población: Personal Policial de la Comisaría de Santiago Muestra: No probabilística de 79 efectivos policiales de la comisaría de Santiago. Técnicas de procesamiento de datos: Excel avanzado (Elaboración de base de datos y gráficos) SPSS 25 (Análisis de frecuencias, descriptivos, sumatorias, porcentajes y promedios)
Problemas Específicos	Objetivos Específicas	Hipótesis Especificas		Formación, Información, Comunicación (FIC).	Flujos de comunicación, acogida, adecuación personal-trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento	(4,5,11,16, 17,24,26)	
1) ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género de los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018?	1) Establecer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.	1) La incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según el género en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018 es inadecuada.		Gestión del Tiempo (GT).	Ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal, fatiga	(3 ,10,14, 15, 22)	
2) ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018?	2) Comprobar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.	2) La incidencia de los factores de riesgo psicosocial, según la edad en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018 es inadecuada.		Cohesión de Grupo (CG).	Clima social, manejo de conflictos, cooperación, ambiente de trabajo	(6,7,12,21, 23, 27)	
3) ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018?	3) Identificar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018.	3) La incidencia de los factores de riesgo psicosociales, según el grado policial en los efectivos policiales de la comisaría de Santiago – Cusco 2018 es inadecuada.		Hostigamiento Psicológico (MOBBING).	Situaciones de violencia psicológica extrema	(28,29,30)	



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Cusco, 09 de enero del 2018

OFICIO N° 01- 2018 - FMHyCS - FILIAL - CUSCO.

SEÑORA.
CMDTE PNP.
COMISARIO DE LA DEPENDENCIA DE SANTIAGO

PRESENTE.

ASUNTO : SOLICITO BRINDAR FACILIDADES PARA REALIZAR INVESTIGACION (TESIS).

Es grato dirigirme a usted; para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que, el requisito para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología Humana en nuestra casa de estudios es haber elaborado una tesis de investigación.

Motivo por el cual el Srta. Bachiller en Psicología Humana: Kely Mary PAREDES CORDOVA, procedió a la inscripción del proyecto de tesis intitulada "FACTORES SOCIALES EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA COMISARIA DE SANTIAGO-CUSCO 2018"

En ese sentido solicito respetuosamente a Ud., brindar facilidades que es el caso requiera para permitir que la bachiller precitada pueda aplicar las pruebas necesarias a fin de lograr y llegar a obtener resultados que beneficien a su Institución como a la universidad.

Sin otro particular y en espera que la presente tenga la atención que merezca, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
Filial Cusco
Américo Mejía Masías
COORDINADOR ACADÉMICO ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA




CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **SS PNP Jorge Carlos CERECEDA BRAVO**, identificado Carnet de Identidad Personal (CIP.) N° 30312057, y DNI. N° 23929752, en mi calidad de JEFE DE ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS, de la Comisaria Sectorial PNP Santiago, debo señalar que en fechas 11 y 12 de enero del 2018, dentro de las instalaciones de la citada Comisaria PNP, se llevó a cabo una encuesta, para un trabajo de investigación; de la Srta. Bachiller Paredes Córdova, kely Mary de la Universidad Alas Peruanas; a fin de determinar los factores de riesgo psicosocial en el Personal Policial que presta Servicios en la Comisaria Sectorial PNP Santiago, siendo la población encuestada un total de **SETENTA Y NUEVE (79)** efectivos policiales, a quienes se les puso en ejecución un TEST psicométrico, denominado "ESCALA DE FACTORES PSICOSOCIALES" el cual contó con 30 ítems.

De cuya evaluación la totalidad de SETENTA Y NUEVE (79) efectivos policiales que prestan y cumplen servicios en las diferentes áreas de la Comisaria Sectorial PNP Santiago, en pleno uso de sus facultades mentales y físicas, sin sometimiento a presión o influencia indebida y de forma voluntaria, manifestaron que fueron debidamente informados (as) y en consecuencia autorizaron para que sean encuestados, habiéndolo hecho conforme lo establecido en el Art. 42° del Código Civil, donde señala sobre la "capacidad de ejercicio".




CIP. 30312057
Jorge Cereceda Bravo
S. S. PNP
ENCARGADO ADMINISTRACION



ANEXO: INSTRUMENTO DE EVALUACION

DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA

Actividad a la que se dedica:
Sector al que pertenece:
Certificación en calidad:
Fecha de administración:

DATOS DEL EXAMINADO

Edad: Sexo : Categoría:
Jornada laboral 1^{er} turno () 2^{do} turno () 3^{er} turno () otro turno ()

INSTRUCCIONES

A continuación tiene una serie de preguntas respecto al trabajador, la empresa y las relaciones a su interior. Desde su opinión, elija la opción más adecuada a sus criterios y coloque un aspa en la celda correspondiente.

Esta es una Encuesta ANONIMA, por lo tanto se le sugiere sea lo más honesto en sus apreciaciones, pues los resultados nos permitirán realizar algunos cambios dentro de la institución, orientadas a mejorar su ambiente laboral.

Al Final de este cuestionario Ud., encontrará un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo para responder lo que se le sugiere, o cuando desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.

Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución de la encuesta, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.

Muchas gracias por su colaboración.



Pregunta 1

¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- D. Sí, es la práctica habitual

Pregunta 2

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe.
- B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
- C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sí, se utiliza habitualmente.

Pregunta 3

¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

Pregunta 4

¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
- B. Sí, algunas veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Pregunta 5

Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito y oralmente

Pregunta 6

Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada. (mantenimiento, refuerzo.)
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo.



Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Sí, entre todos los afectados.
- D. Sí, mediante otros procedimientos.

Pregunta 8

¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
- B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
- C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.
- D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

Pregunta 9

¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en puesto de trabajo (equipo, máquina, etc)?

- A. No, es función del mando superior o personal encargado
- B. Si, solo incidentes menores
- C. Sí, cualquier incidente.

Pregunta 10

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Sí, las establecidas.
- D. Sí, según necesidades.

Pregunta 11

¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

Pregunta 12

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.



Pregunta 13

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

Pregunta 14

¿Se recuperan los retrasos?

- A. No.
- B. Sí, durante las pausas.
- C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Sí, alargando la jornada.

Pregunta 15

¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más prima colectiva.
- C. Salario más prima individual.

Pregunta 16

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
- D. Sí, de forma oral y escrita.

Pregunta 17

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos.
- D. Sí, algunas palabras.
- E. Sí, conversaciones más largas.

Pregunta 18

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A. No
- B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
- D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

Pregunta 19

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.

--



- B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- C. Sí, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo.

Pregunta 20

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, cualquier error.

Pregunta 21

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

- A. No.
- B. Sí, una o dos veces al año.
- C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

Pregunta 22

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
- B. No, por otros motivos.
- C. Sí, con un sustituto.
- D. Sí, sin que nadie le sustituya.

Pregunta 23

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Pregunta 24

¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de la tarea desempeñar (cantidad y calidad).
- B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
- C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
- D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

Pregunta 25

¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No.
- B. Se cambia de manera excepcional.



- C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador.

Pregunta 26

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente y por escrito.

Pregunta 27

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
- C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.
- D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

Pregunta 28

De los problemas que existen en un departamento, sección. ¿Está siendo culpada alguna persona en concreto?

- A. Sí.
- B. No.

Pregunta 29

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- A. Sí.
- B. No.

Pregunta 30

¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

- A. Sí.
- B. No.

OBSERVACIONES:

¿Incluiría usted otros temas que no han sido tratados en esta ficha de evaluación de factores psicosociales? Por ejemplo, ¿cuáles

Muchas gracias por su colaboración. Le recordamos que toda la información obtenida será tratada de forma confidencial

VALIDEZ

Respecto a la Validez, SÁNCHEZ DÁVILA, Andrés (2013) en su trabajo sobre “Riesgo Psicosocial, Clima Laboral y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Embotelladora de Huachipa Lima – 2013, señala que el Cuestionario de Factores Psicosociales e Identificación de situaciones de riesgo cuenta con validez de contenido, criterio y constructo, para la medición de los riesgos relacionados entre trabajo y salud desde la perspectiva psicosocial a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral.

CONFIABILIDAD

Para el presente estudio se determinó un nivel de confiabilidad, mediante el índice Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 238 sujetos, cuyo índice es 0.779 para todos elementos de la escala (1.- Participación, Implicación, Responsabilidad, 2.- Formación, Información, Comunicación, 3.- Gestión del Tiempo; Y 4.- Cohesión de Grupo) así como mobbing; el valor obtenido nos indica una confiabilidad aceptable del instrumento en la muestra estudiada.

Confiabilidad de la Escala de Riesgo Psicosocial

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	238	100
	Excluidos	0	.0
	Total	238	100

Alfa de Cronbach

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Reactivo1 Reactivo2 Reactivo3 Reactivo4 Reactivo5 Reactivo6 Re  
activo7 Reactivo8  
Reactivo9 Reactivo10 Reactivo11 Reactivo12 Reactivo13 Reactivo14 Reacti  
vo15 Reactivo16 Reactivo17  
Reactivo18 Reactivo19 Reactivo20 Reactivo21 Reactivo22 Reactivo23 React  
ivo24 Reactivo25 Reactivo26  
Reactivo27 Reactivo28 Reactivo29 Reactivo30  
/SCALE(*ALL VARIABLES*) ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	79	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Reactivo 1	68,27	311,993	,441	,742
Reactivo 2	67,86	309,198	,477	,740
Reactivo 3	68,24	318,570	,301	,750
Reactivo 4	69,19	313,771	,345	,747
Reactivo 5	69,06	307,855	,435	,742
Reactivo 6	69,23	358,383	-,334	,778
Reactivo 7	69,28	307,486	,427	,742
Reactivo 8	70,00	327,436	,232	,754
Reactivo 9	68,75	322,320	,208	,756
Reactivo 10	69,00	310,718	,323	,749
Reactivo 11	69,20	317,138	,337	,748
Reactivo 12	69,61	316,216	,346	,747
Reactivo 13	68,95	305,510	,420	,742
Reactivo 14	67,71	358,799	-,260	,786
Reactivo 15	70,13	343,343	-,069	,771
Reactivo 16	68,94	304,009	,561	,735
Reactivo 17	67,16	329,088	,242	,753
Reactivo 18	68,14	320,942	,224	,755
Reactivo 19	68,72	308,434	,523	,738
Reactivo 20	69,46	319,482	,367	,747
Reactivo 21	69,19	311,515	,515	,740
Reactivo 22	67,52	336,561	,056	,762
Reactivo 23	69,25	314,140	,434	,743
Reactivo 24	69,06	332,445	,107	,760
Reactivo 25	68,51	315,869	,293	,750
Reactivo 26	68,75	302,448	,553	,735
Reactivo 27	69,27	326,993	,201	,755
Reactivo 28	71,11	341,871	-,001	,760
Reactivo 29	71,10	339,682	,123	,758
Reactivo 30	71,20	337,138	,301	,756

Base de datos SPSS Kely.sav

	Edad	Edad1	Genero	Grado	PIR
1	38		2 M	3	22
2	32		2 F	5	33
3	28		1 F	5	14
4	37		2 F	3	34
5	28		1 F	6	38
6	21		1 F	7	31
7	28		1 F	6	29
8	30		1 F	6	24
9	24		1 F	7	10
10	25		1 F	7	37
11	30		1 F	5	25
12	31		2 F	5	28
13	22		1 F	7	18
14	23		1 F	7	14
15	27		1 F	5	37
16	21		1 F	7	24
17	24		1 F	7	39
18	27		1 F	7	8
19	27		1 F	6	23
20	33		2 M	6	32
21	27		1 M	7	18
22	22		1 M	7	18
23	52		3 M	4	24
24	22		1 M	7	0
25	33		2 M	5	23
26	40		2 M	6	29
27	46		3 M	4	32
28	34		2 M	6	27
29	55		3 M	2	23
30	47		3 M	1	21
31	51		3 M	3	20
32	31		2 M	5	18
33	32		2 M	6	28
34	45		2 M	3	12
35	32		2 M	6	12
36	31		2 M	7	14
37	20		1 M	7	34
38	25		1 M	7	34

Base de datos SPSS Kely.sav

39	23	1 M	7	22
----	----	-----	---	----

Base de datos SPSS Kely.sav

	PIR2	FIC	FIC2	GdT	GdT2
1	3	4	1	13	3
2	4	16	3	16	4
3	2	16	3	5	2
4	4	18	3	15	4
5	4	30	4	24	4
6	4	24	4	13	3
7	4	23	4	13	3
8	3	9	2	22	4
9	2	10	2	10	3
10	4	19	3	15	4
11	3	31	4	15	4
12	4	14	3	17	4
13	3	6	1	18	4
14	2	28	4	19	4
15	4	26	4	20	4
16	3	19	3	11	3
17	4	22	4	18	4
18	1	5	1	13	3
19	3	24	4	16	4
20	4	21	3	17	4
21	3	11	2	15	4
22	3	21	3	24	4
23	3	18	3	10	3
24	1	8	2	13	3
25	3	18	3	17	4
26	4	22	4	15	4
27	4	30	4	18	4
28	4	23	4	19	4
29	3	20	3	20	4
30	3	17	3	16	4
31	3	22	4	18	4
32	3	16	3	19	4
33	4	16	3	10	3
34	2	5	1	9	2
35	2	7	2	15	4
36	2	7	2	15	4
37	4	22	4	19	4
38	4	35	4	13	3

Base de datos SPSS Kely.sav

39	3	16	3	6	2
----	---	----	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	CG	CG2	HP	HP2	Reactivo1
1	8	2	1	2	3
2	8	2	1	2	3
3	6	2	3	4	0
4	16	3	1	2	5
5	11	3	1	2	5
6	11	3	2	3	3
7	13	3	1	2	5
8	12	3	0	1	5
9	6	2	0	1	3
10	5	1	1	2	5
11	8	2	0	1	5
12	6	2	1	2	3
13	6	2	0	1	3
14	12	3	1	2	0
15	7	2	0	1	5
16	18	4	2	3	5
17	9	2	0	1	5
18	16	3	0	1	0
19	15	3	1	2	0
20	17	3	3	4	0
21	4	1	0	1	3
22	17	3	0	1	3
23	22	4	1	2	5
24	8	2	1	2	0
25	3	1	3	4	3
26	16	3	1	2	3
27	13	3	0	1	3
28	20	4	1	2	5
29	14	3	1	2	5
30	6	2	2	3	3
31	6	2	2	3	3
32	16	3	0	1	0
33	20	4	0	1	3
34	6	2	0	1	0
35	3	1	1	2	3
36	11	3	0	1	0
37	14	3	1	2	5
38	17	3	1	2	5

Base de datos SPSS Kely.sav

39	7	2	0	1	3
----	---	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo2	Reactivo3	Reactivo4	Reactivo5
1	3	3	0	0
2	5	3	3	0
3	0	0	0	0
4	5	5	3	3
5	5	5	5	3
6	5	5	3	5
7	5	5	5	3
8	5	5	1	3
9	0	5	0	3
10	5	5	0	3
11	5	5	5	5
12	5	5	1	3
13	3	3	1	0
14	5	5	5	5
15	5	5	5	5
16	3	3	3	0
17	5	3	3	3
18	5	1	0	0
19	5	1	5	5
20	5	5	3	0
21	3	5	3	3
22	5	5	3	3
23	5	5	0	3
24	0	1	1	0
25	5	5	0	5
26	5	5	3	3
27	5	3	5	5
28	5	3	5	3
29	5	5	1	3
30	3	1	1	0
31	3	5	3	3
32	3	5	0	3
33	3	1	3	3
34	0	1	0	0
35	3	5	0	0
36	3	1	3	0
37	5	5	1	5
38	5	5	5	5

Base de datos SPSS Kely.sav

39	3	1	3	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo6	Reactivo7	Reactivo8	Reactivo9
1	3	0	0	5
2	3	0	1	3
3	3	0	1	0
4	3	5	1	5
5	0	0	4	3
6	3	3	4	0
7	3	0	0	3
8	3	0	0	3
9	3	0	1	0
10	0	0	1	3
11	0	5	3	0
12	3	0	0	3
13	3	0	1	5
14	0	0	1	0
15	0	0	1	5
16	3	3	4	5
17	1	3	1	5
18	3	3	0	0
19	5	0	4	0
20	0	3	4	5
21	3	0	0	3
22	3	3	1	0
23	3	5	0	0
24	3	0	0	0
25	3	0	1	5
26	3	3	0	3
27	0	5	0	5
28	5	3	1	0
29	3	3	4	3
30	3	0	1	0
31	0	0	1	3
32	3	3	1	3
33	3	5	0	3
34	3	3	0	5
35	3	0	1	0
36	3	0	3	0
37	3	3	1	5
38	0	5	4	5

Base de datos SPSS Kely.sav

39	3	0	4	3
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo10	Reactivo11	Reactivo12	Reactivo13
1	2	0	0	0
2	5	0	0	5
3	0	3	0	5
4	5	0	5	5
5	5	5	3	5
6	5	3	3	5
7	5	3	3	5
8	5	0	1	2
9	0	0	1	0
10	0	3	1	5
11	0	5	1	2
12	2	0	1	5
13	5	0	1	0
14	0	3	0	2
15	5	0	3	5
16	0	3	0	0
17	5	0	1	5
18	0	3	0	2
19	5	3	1	0
20	5	0	0	5
21	2	0	1	0
22	5	5	0	0
23	0	0	5	0
24	0	0	0	0
25	2	0	0	0
26	5	3	1	2
27	5	3	3	5
28	2	0	3	5
29	5	3	3	2
30	5	3	3	0
31	5	3	1	0
32	0	0	0	2
33	0	3	0	5
34	0	0	0	2
35	0	0	0	0
36	0	0	0	0
37	0	3	3	2
38	5	5	5	0

Base de datos SPSS Kely.sav

39	0	3	1	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo14	Reactivo15	Reactivo16	Reactivo17
1	5	0	0	2
2	5	0	3	5
3	0	0	3	5
4	0	0	3	2
5	5	4	5	5
6	0	0	3	5
7	0	0	3	2
8	5	4	0	5
9	0	0	0	2
10	5	0	3	5
11	5	0	3	5
12	5	0	3	5
13	5	0	0	5
14	5	4	5	5
15	5	0	3	5
16	5	0	3	5
17	5	0	3	5
18	5	4	0	2
19	5	0	3	5
20	0	4	5	5
21	5	0	3	2
22	5	4	3	2
23	0	0	5	5
24	5	4	0	5
25	5	0	3	5
26	0	0	3	5
27	5	0	5	5
28	5	4	3	5
29	5	0	3	5
30	5	0	3	5
31	5	0	3	5
32	5	4	3	5
33	0	4	0	2
34	5	0	0	5
35	5	0	0	5
36	5	4	0	2
37	5	4	3	5
38	0	0	5	5

Base de datos SPSS Kely.sav

39	5	0	3	2
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo18	Reactivo19	Reactivo20	Reactivo21
1	5	3	3	4
2	5	3	3	2
3	5	0	3	0
4	5	3	0	2
5	5	3	3	4
6	5	3	3	2
7	0	3	3	2
8	3	3	3	0
9	0	0	1	0
10	5	3	5	2
11	5	3	1	2
12	5	3	1	2
13	0	0	1	2
14	0	0	1	2
15	5	3	3	4
16	0	3	3	2
17	5	3	5	2
18	0	0	0	2
19	5	3	1	4
20	5	0	3	4
21	0	3	3	0
22	5	0	1	4
23	5	3	3	4
24	0	0	0	0
25	3	3	3	0
26	5	3	3	4
27	5	3	1	2
28	5	3	3	2
29	0	3	0	2
30	5	3	3	2
31	5	3	1	2
32	3	3	0	2
33	3	3	3	2
34	0	0	0	0
35	5	0	0	0
36	5	3	0	0
37	3	3	5	0
38	5	5	5	4

Base de datos SPSS Kely.sav

39	5	0	1	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo22	Reactivo23	Reactivo24	Reactivo25
1	3	1	2	0
2	3	0	2	5
3	5	3	5	0
4	5	3	2	5
5	5	3	2	5
6	3	3	2	3
7	3	5	2	5
8	3	0	0	0
9	5	0	5	5
10	5	3	2	5
11	5	1	5	1
12	5	1	2	3
13	5	1	0	5
14	5	3	2	5
15	5	3	5	5
16	3	5	2	1
17	5	3	5	5
18	3	1	0	1
19	5	1	0	5
20	3	3	5	5
21	3	1	0	3
22	5	3	2	3
23	5	5	5	3
24	3	1	2	0
25	5	0	5	0
26	5	3	2	5
27	5	3	2	5
28	5	3	2	0
29	5	3	2	1
30	5	1	2	3
31	3	1	0	1
32	5	1	2	3
33	5	3	2	5
34	3	0	0	5
35	5	0	2	0
36	5	1	2	0
37	5	1	2	5
38	3	5	5	0

Base de datos SPSS Kely.sav

39	0	1	2	3
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo26	Reactivo27	Reactivo28	Reactivo29
1	0	0	1	0
2	3	3	0	0
3	0	0	1	1
4	5	3	0	1
5	5	0	0	0
6	3	0	0	1
7	5	3	0	0
8	0	5	0	0
9	0	3	0	0
10	3	0	1	0
11	3	0	0	0
12	0	0	1	0
13	0	0	0	0
14	3	3	0	1
15	3	0	0	0
16	3	5	1	1
17	3	0	0	0
18	0	3	0	0
19	3	5	0	1
20	3	3	1	1
21	0	0	0	0
22	3	0	0	0
23	0	5	0	1
24	0	0	1	0
25	0	0	1	1
26	3	3	0	0
27	5	3	0	0
28	5	3	0	1
29	3	3	0	1
30	3	0	1	1
31	5	3	1	1
32	3	3	0	0
33	3	3	0	0
34	0	0	0	0
35	0	0	0	1
36	0	3	0	0
37	3	3	1	0
38	5	3	0	0

Base de datos SPSS Kely.sav

39	3	3	0	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo30
1	0
2	1
3	1
4	0
5	1
6	1
7	1
8	0
9	0
10	0
11	0
12	0
13	0
14	0
15	0
16	0
17	0
18	0
19	0
20	1
21	0
22	0
23	0
24	0
25	1
26	1
27	0
28	0
29	0
30	0
31	0
32	0
33	0
34	0
35	0
36	0
37	0
38	1

39	d
----	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Edad	Edad1	Genero	Grado	PIR
40	31		2 M	5	25
41	35		2 M	6	15
42	48		3 M	3	19
43	52		3 M	2	4
44	20		1 M	7	11
45	23		1 M	7	24
46	27		1 M	7	23
47	29		1 M	7	16
48	41		2 M	4	23
49	53		3 M	2	9
50	21		1 M	7	40
51	23		1 M	7	23
52	38		2 F	5	22
53	31		2 F	6	31
54	29		1 F	6	26
55	35		2 F	6	27
56	29		1 F	6	18
57	25		1 F	7	26
58	29		1 F	6	33
59	27		1 F	7	23
60	23		1 F	7	30
61	24		1 F	7	23
62	27		1 F	6	30
63	25		1 F	7	21
64	28		1 F	6	30
65	20		1 F	7	24
66	22		1 F	7	35
67	25		1 F	7	35
68	50		3 M	2	17
69	42		2 M	4	36
70	45		2 M	4	37
71	31		2 M	6	36
72	37		2 M	5	24
73	35		2 M	5	24
74	32		2 M	6	28
75	44		2 M	4	18
76	47		3 M	3	30
77	39		2 M	5	24

Base de datos SPSS Kely.sav

78	33	2 M	6	22
----	----	-----	---	----

Base de datos SPSS Kely.sav

	PIR2	FIC	FIC2	GdT	GdT2
40	3	19	3	15	4
41	2	5	1	15	4
42	3	9	2	5	2
43	1	10	2	15	4
44	2	10	2	9	2
45	3	24	4	16	4
46	3	20	3	15	4
47	2	20	3	17	4
48	3	11	2	17	4
49	2	7	2	11	3
50	4	24	4	15	4
51	3	10	2	15	4
52	3	21	3	18	4
53	4	19	3	13	3
54	3	17	3	9	2
55	4	18	3	20	4
56	3	23	4	14	3
57	3	19	3	15	4
58	4	18	3	5	2
59	3	19	3	8	2
60	4	24	4	14	3
61	3	20	3	15	4
62	4	21	3	22	4
63	3	24	4	5	2
64	4	25	4	9	2
65	3	21	3	16	4
66	4	23	4	6	2
67	4	19	3	17	4
68	2	28	4	19	4
69	4	21	3	13	3
70	4	26	4	14	3
71	4	18	3	22	4
72	3	25	4	15	4
73	3	24	4	11	3
74	4	23	4	10	3
75	3	22	4	13	3
76	4	20	3	12	3
77	3	24	4	20	4

Base de datos SPSS Kely.sav

78	3	28	4	19	4
----	---	----	---	----	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	CG	CG2	HP	HP2	Reactivo1
40	12	3	1	2	3
41	7	2	0	1	3
42	9	2	0	1	5
43	10	2	1	2	0
44	8	2	0	1	3
45	8	2	2	3	5
46	12	3	0	1	3
47	6	2	0	1	0
48	18	4	0	1	3
49	14	3	0	1	0
50	17	3	0	1	5
51	11	3	1	2	5
52	3	1	2	3	5
53	20	4	2	3	5
54	11	3	1	2	3
55	13	3	2	3	3
56	13	3	2	3	3
57	9	2	0	1	5
58	16	3	0	1	3
59	11	3	1	2	3
60	17	3	1	2	5
61	9	2	1	2	3
62	15	3	2	3	5
63	14	3	1	2	3
64	6	2	1	2	3
65	7	2	1	2	3
66	16	3	1	2	0
67	18	4	1	2	5
68	20	4	1	2	3
69	16	3	2	3	5
70	18	4	2	3	5
71	26	4	2	3	3
72	22	4	1	2	3
73	14	3	1	2	3
74	18	4	0	1	3
75	18	4	1	2	0
76	8	2	1	2	3
77	19	4	2	3	5

Base de datos SPSS Kely.sav

78	13	3	1	2	5
----	----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo2	Reactivo3	Reactivo4	Reactivo5
40	3	3	3	3
41	0	1	0	0
42	5	0	5	0
43	0	1	0	0
44	0	1	0	0
45	0	3	0	5
46	5	5	1	3
47	3	1	3	3
48	3	3	1	0
49	3	3	0	0
50	5	5	3	3
51	3	3	0	0
52	0	3	3	0
53	3	1	3	0
54	5	1	5	0
55	3	5	0	5
56	0	5	1	0
57	3	5	0	3
58	5	0	0	5
59	5	0	5	3
60	3	5	3	3
61	3	5	0	5
62	3	3	0	3
63	5	0	1	5
64	5	1	1	5
65	3	1	5	0
66	5	1	5	3
67	5	5	3	0
68	0	5	0	5
69	5	5	0	5
70	5	0	5	3
71	5	5	0	3
72	3	5	5	0
73	3	1	3	3
74	5	3	3	5
75	5	3	5	0
76	5	5	0	5
77	3	3	5	3

Base de datos SPSS Kely.sav

78	0	3	5	3
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo6	Reactivo7	Reactivo8	Reactivo9
40	1	3	0	3
41	3	0	0	5
42	3	0	0	0
43	3	0	1	0
44	3	0	0	0
45	0	0	0	0
46	1	3	1	3
47	1	0	0	3
48	3	3	4	3
49	3	3	1	3
50	0	5	4	5
51	3	0	4	0
52	0	0	3	3
53	3	5	0	5
54	1	0	0	5
55	5	3	0	3
56	0	3	0	5
57	5	3	4	0
58	1	3	1	5
59	1	5	1	5
60	5	3	1	5
61	1	?	?	?
62	1	?	?	?
63	1	?	?	?
64	1	?	?	?
65	1	?	?	?
66	3	?	?	?
67	5	?	?	?
68	3	5	1	0
69	1	3	1	5
70	1	5	1	5
71	3	5	4	3
72	3	5	1	5
73	3	3	1	0
74	3	3	0	0
75	3	5	1	0
76	1	0	3	3
77	0	3	0	3

Base de datos SPSS Kely.sav

78	1	0	3	5
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo10	Reactivo11	Reactivo12	Reactivo13
40	2	3	3	2
41	0	3	0	0
42	0	0	3	0
43	2	0	0	2
44	0	0	0	2
45	5	3	0	5
46	5	3	0	0
47	2	3	5	2
48	0	0	1	2
49	0	0	3	2
50	5	5	1	5
51	2	0	1	2
52	5	3	5	0
53	0	3	0	2
54	5	3	5	2
55	5	0	0	0
56	0	5	1	0
57	5	3	1	0
58	0	3	1	5
59	0	3	5	5
60	0	3	1	5
61	5	3	5	0
62	5	3	5	5
63	0	3	5	0
64	0	3	5	5
65	5	3	1	2
66	0	5	3	5
67	2	3	3	5
68	5	3	5	2
69	0	3	5	5
70	0	3	1	5
71	5	0	3	5
72	2	5	1	5
73	5	3	0	5
74	2	0	3	5
75	5	5	1	2
76	2	5	0	0
77	5	3	3	5

Base de datos SPSS Kely.sav

78	2	5	1	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo14	Reactivo15	Reactivo16	Reactivo17
40	5	0	0	5
41	5	4	0	2
42	5	0	0	2
43	5	4	0	5
44	5	0	3	5
45	5	0	3	5
46	0	0	3	2
47	5	4	3	5
48	5	4	0	5
49	5	0	0	2
50	0	0	3	5
51	5	0	3	5
52	5	0	3	5
53	5	4	3	5
54	0	0	0	2
55	5	0	0	5
56	5	4	5	5
57	0	0	3	5
58	5	0	0	5
59	5	0	0	5
60	5	4	5	5
61	0	0	0	?
62	5	4	5	?
63	0	0	3	?
64	5	0	3	?
65	5	0	5	?
66	5	0	3	?
67	5	0	3	?
68	0	4	5	?
69	5	0	3	?
70	5	4	5	?
71	5	4	5	5
72	5	0	3	5
73	5	0	3	2
74	0	0	0	5
75	0	0	0	5
76	0	0	3	2
77	5	4	5	5

Base de datos SPSS Kely.sav

78	5	4	3	5
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo18	Reactivo19	Reactivo20	Reactivo21
40	5	3	3	2
41	3	0	1	0
42	5	3	0	2
43	0	0	0	0
44	3	3	0	2
45	3	5	1	4
46	5	0	1	4
47	3	3	1	0
48	3	3	1	2
49	0	0	0	2
50	5	3	3	4
51	5	0	3	2
52	0	5	3	0
53	5	3	3	2
54	3	3	5	2
55	5	3	5	0
56	5	0	5	2
57	5	3	1	0
58	5	3	1	4
59	0	3	1	4
60	0	5	1	4
61	5	3	1	4
62	5	5	1	4
63	0	5	1	4
64	3	3	0	4
65	3	3	3	0
66	5	5	1	2
67	5	5	3	4
68	5	5	1	4
69	5	5	0	4
70	3	5	3	4
71	5	3	3	4
72	0	5	1	4
73	3	3	1	2
74	0	5	5	4
75	3	3	3	4
76	5	5	1	4
77	0	0	3	4

Base de datos SPSS Kely.sav

78	0	5	3	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo22	Reactivo23	Reactivo24	Reactivo25
40	5	3	5	3
41	5	0	0	3
42	0	1	2	1
43	3	0	5	1
44	3	3	2	0
45	3	1	5	5
46	5	1	5	5
47	5	1	0	1
48	5	3	2	1
49	3	3	2	0
50	5	5	2	5
51	5	3	2	1
52	5	0	2	3
53	3	3	2	5
54	3	5	2	0
55	5	0	5	5
56	0	1	2	0
57	5	1	2	5
58	0	5	0	5
59	3	1	0	0
60	0	1	2	5
61	5	1	2	5
62	5	1	2	5
63	5	1	2	1
64	3	1	5	5
65	5	1	0	3
66	0	5	2	5
67	5	3	5	1
68	5	1	5	0
69	3	5	5	5
70	5	1	0	5
71	3	5	2	5
72	3	5	2	1
73	0	3	5	5
74	5	3	5	5
75	5	3	2	1
76	5	3	2	5
77	3	5	0	5

Base de datos SPSS Kely.sav

78	5	5	2	1
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo26	Reactivo27	Reactivo28	Reactivo29
40	0	3	1	0
41	0	0	0	0
42	0	3	0	0
43	0	3	0	1
44	0	0	0	0
45	3	3	1	0
46	3	3	0	0
47	3	0	0	0
48	3	3	0	0
49	3	3	0	0
50	3	3	0	0
51	0	3	1	0
52	5	3	1	1
53	3	3	0	1
54	5	3	1	0
55	3	5	1	1
56	5	3	1	1
57	3	0	0	0
58	5	3	0	0
59	3	0	0	0
60	3	0	0	0
61	5	?	?	?
62	3	?	?	?
63	5	?	?	?
64	3	?	?	0
65	3	0	0	1
66	3	3	1	0
67	0	3	0	1
68	5	3	0	1
69	0	3	1	1
70	5	3	0	1
71	3	5	0	1
72	5	5	1	0
73	5	3	0	0
74	5	5	0	0
75	5	3	0	1
76	3	0	0	1
77	3	3	1	0

Base de datos SPSS Kely.sav

78	5	3	1	0
----	---	---	---	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo30
40	0
41	0
42	0
43	0
44	0
45	1
46	0
47	0
48	0
49	0
50	0
51	0
52	0
53	1
54	0
55	0
56	0
57	0
58	0
59	1
60	1
61	0
62	1
63	0
64	1
65	0
66	0
67	0
68	0
69	0
70	1
71	1
72	0
73	1
74	0
75	0
76	0
77	1

78	d
----	---

Base de datos SPSS Kely.sav

	Edad	Edad1	Genero	Grado	PIR
79	48	3	M	2	32

Base de datos SPSS Kely.sav

	PIR2	FIC	FIC2	GdT	GdT2
79	4	22	4	15	4

Base de datos SPSS Kely.sav

	CG	CG2	HP	HP2	Reactivo1
79	18	4	0	1	3

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo2	Reactivo3	Reactivo4	Reactivo5
79	5	1	5	0

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo6	Reactivo7	Reactivo8	Reactivo9
79	3	5	4	3

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo10	Reactivo11	Reactivo12	Reactivo13
79	0	5	5	5

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo14	Reactivo15	Reactivo16	Reactivo17
79	5	4	5	2

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo18	Reactivo19	Reactivo20	Reactivo21
79	3	5	3	2

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo22	Reactivo23	Reactivo24	Reactivo25
79	5	1	0	1

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo26	Reactivo27	Reactivo28	Reactivo29
79	5	3	0	0

Base de datos SPSS Kely.sav

	Reactivo30
79	0

Base de datos SPSS Kely.sav