



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE
CONSTRUCCIÓN DE LIMA METROPOLITANA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Angela Atoche Martínez

Mayra Quispe Calle

Tesis desarrollada para optar el Título de Profesional de

Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DRA. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedicamos a las personas que colaboraron con los términos del estudio del problema propuesto.

Agradecimiento

A nuestros familiares, que con su confianza y valor nos inspiran a alcanzar nuestros propósitos.

A nuestros guías y tutores de la carrera.

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

Metodología: Para el estudio se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Se aplicaron dos pruebas: el Cuestionario ISTAS21 (adaptación del CoPsoQ II) en su versión media para medir los niveles que se encuentran los factores de riesgo psicosocial y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer.

Participantes: Se tuvo en cuenta una muestra de 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana, valiéndose del método probabilístico como técnica de muestreo.

Resultados: Se observa que el 66,67% (82/123) de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio de Factores de riesgo psicosocial y un 33,33% (41/123) de ellos posee un nivel bajo, correspondiendo el nivel medio para los Factores de riesgo psicosocial de los trabajadores. Por otro lado, el 60,16% (74/123) de los trabajadores encuestados tienen un nivel medio de Compromiso Organizacional, mientras el 39,84% de ellos alcanzan un nivel alto.

Conclusiones: Se concluye que existe relación inversa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana. Con los valores de significancia y de correlación de Pearson, de $p=0,000 < 0,050$ y de $r=-0,380$ respectivamente, se concluye que existe relación significativa, inversa y baja entre ambas variables.

Palabras clave: Factores, riesgo psicosocial, compromiso organizacional, afectivo, de continuidad, normativo.

ABSTRACT

Objective: To determine how psychosocial risk factors and Organizational Commitment are related to the workers of a construction company in Metropolitan Lima, 2021.

Methodology: A quantitative research approach, applied type, non-experimental design and descriptive correlational level were used for the study. Two tests were applied: the ISTAS21 Questionnaire (adaptation of CoPsoQ II) in its medium version to measure the levels of psychosocial risk factors and the Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire.

Participants: A sample of 123 operational and administrative collaborators of a construction company in Metropolitan Lima was taken into account, using the probabilistic method as a sampling technique.

Results: It is observed that 66.67% (82/123) of the evaluated workers present a medium level of Psychosocial Risk Factors and 33.33% (41/123) of them have a low level, corresponding to the medium level for psychosocial risk factors. of workers. On the other hand, 60.16% (74/123) of the workers surveyed have a medium level of Organizational Commitment, while 39.84% of them reach a high level.

Conclusions: It is concluded that there is an inverse relationship between psychosocial risk factors and Organizational Commitment in the workers of a construction company in Metropolitan Lima. With significance values and Pearson correlation of $p = 0.003 < 0.05$ and $r = -0.270$ respectively, it is concluded that there is a significant, inverse and low relationship between both variables.

Keywords: Factors, psychosocial risk, organizational, affective, continuity, normative commitment.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción de problema.....	15
2.2. Pregunta de investigación general	20
2.3. Preguntas de investigación específicas	20
2.4. Objetivo general y específicos	21
2.4.1. Objetivo general	21
2.4.2. Objetivos específicos.....	21
2.5. Justificación e importancia	21
2.5.1. Justificación	21
2.5.2. Importancia.....	23
III. MARCO TEÓRICO	24
3.1. Antecedentes	24
3.2. Bases Teóricas	28
3.2.1. Variable Factores de riesgo psicosocial	28
3.2.2. Variable Compromiso Organizacional	35
3.3. Marco conceptual.....	43

IV. METODOLOGÍA	45
4.1. Tipo y Nivel de investigación.....	45
4.2. Diseño de Investigación	46
4.3. Población – Muestra.....	47
4.3.1. Población.....	47
4.3.2. Muestra.....	47
4.3.3. Muestreo.....	47
4.4. Hipótesis general y específicas.....	47
4.4.1. Hipótesis general.....	47
4.4.2. Hipótesis específicas.....	47
4.5. Identificación de variables	48
4.6. Operacionalización de variables	49
4.7. Recolección de datos	51
4.7.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	51
4.7.2. Instrumentos.....	51
4.7.3. Técnicas de análisis e interpretación de datos	59
V. RESULTADOS.....	60
5.1. Presentación de resultados.....	60
5.2. Interpretación de los resultados	76
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	93
5.1. Análisis descriptivos de los resultados.....	93
5.2. Comparación de los resultados con el marco teórico.....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	113

Anexo 1: Matriz de consistencia	114
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	117
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	127
Anexo 4: Evidencias	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Valores percentilares de la variable Factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones.....</i>	53
Tabla 2.	<i>Escala valorativa de la variable Factores psicosociales y sus dimensiones</i>	54
Tabla 3.	<i>Escala de valores para el cálculo de la confiabilidad del instrumento ...</i>	54
Tabla 4.	Estadísticas de fiabilidad del instrumento Cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ) II	55
Tabla 5.	<i>Valores percentilares de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones</i>	58
Tabla 6.	<i>Escala valorativa de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones</i>	58
Tabla 7.	<i>Estadísticas de fiabilidad del instrumento Cuestionario de Compromiso en la Organización de Allen y Meyer.....</i>	59
Tabla 8.	<i>Sexo de los participantes</i>	60
Tabla 9.	<i>Grupo étnico de los participantes.....</i>	61
Tabla 10.	<i>Estado civil de los participantes.....</i>	62
Tabla 11.	<i>Familiar contagiado por causa de la pandemia del COVID-19.....</i>	63
Tabla 12.	<i>Familiar fallecido por causa de la pandemia del COVID-19.....</i>	64
Tabla 13.	<i>Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial.....</i>	65
Tabla 14.	<i>Nivel de Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas.....</i>	66
Tabla 15.	<i>Nivel del Riesgo sobre el Conflicto Trabajo - Familia</i>	67
Tabla 16.	<i>Nivel del Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo.....</i>	68
Tabla 17.	<i>Nivel del Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo</i>	69
Tabla 18.	<i>Nivel del Riesgo sobre las Compensaciones del Trabajo.....</i>	70
Tabla 19.	<i>Nivel del Riesgo sobre el Capital Social.....</i>	71
Tabla 20.	<i>Nivel del Compromiso Organizacional.....</i>	72

Tabla 21. <i>Nivel de Compromiso Organizacional Afectivo</i>	73
Tabla 22. <i>Nivel de Compromiso Organizacional de Continuidad</i>	74
Tabla 23. <i>Nivel del Compromiso Organizacional Normativo</i>	75
Tabla 24. <i>Tabla cruzada de las variables: Factores de riesgo psicosocial y Compromiso organizacional</i>	78
Tabla 25. <i>Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Afectivo</i>	79
Tabla 26. <i>Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional de Continuidad</i>	80
Tabla 27. <i>Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Normativo</i>	81
Tabla 28. <i>Prueba de Normalidad: Kolmogórov-Smirnov</i>	83
Tabla 29. <i>Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional</i>	86
Tabla 30. <i>Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Afectivo</i>	87
Tabla 31. <i>Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso de Continuidad</i>	89
Tabla 32. <i>Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional Normativo</i>	91
Tabla 23. <i>Escala de valores del coeficiente de correlación</i>	126

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Sexo de los participantes	60
<i>Figura 2.</i> Grupo etáreo de los participantes.....	61
<i>Figura 3.</i> Estado civil de los participantes.....	62
<i>Figura 4.</i> Familiar contagiado por causa de la pandemia del COVID-19.....	63
<i>Figura 5.</i> Familiar fallecido por causa de la pandemia del COVID-19	64
<i>Figura 6.</i> Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial.....	65
<i>Figura 7.</i> Nivel de Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas.....	66
<i>Figura 8.</i> Nivel del Riesgo sobre el Conflicto Trabajo - Familia	67
<i>Figura 9.</i> Nivel del Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo.....	68
<i>Figura 10.</i> Nivel del Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	69
<i>Figura 11.</i> Nivel del Riesgo sobre las Compensaciones del Trabajo.....	70
<i>Figura 12.</i> Nivel del Riesgo sobre el Capital Social	71
<i>Figura 13.</i> Nivel del Compromiso Organizacional.....	72
<i>Figura 14.</i> Nivel de Compromiso Organizacional Afectivo.....	73
<i>Figura 15.</i> Nivel de Compromiso Organizacional de Continuidad	74
<i>Figura 16.</i> Nivel del Compromiso Organizacional Normativo	75
<i>Figura 17.</i> Tabla cruzada de las variables: Factores de riesgo psicosocial y Compromiso organizacional	79
<i>Figura 18.</i> Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Afectivo	80
<i>Figura 19.</i> Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional de Continuidad.....	81
<i>Figura 20.</i> Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Normativo.....	82

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad presente en que vivimos, en medio de un clima de incertidumbre e inestabilidad en salud por la crisis generada por el contagio de la COVID-19, se extiende a casi todas las actividades económicas del mundo moderno. Bajo este contexto las empresas constructoras se vienen desempeñando con protocolos de trabajo que, aunados a las dificultades familiares y personales de salud y económicas, dificultan por medio del estrés en la salud emocional, familiar y redonda nuevamente en la labor, desempeño y compromiso de los empleados. De este modo los factores psicosociales ponen en riesgo no solo la salud mental y física de la población, sino la producción y competitividad empresarial (OIT, 2020).

El presente estudio que tiene como finalidad determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial con el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021, se ha procedido con estructurar dicha investigación de la siguiente manera:

En el contenido del capítulo I, se considera el resumen del tema central de la investigación, el objetivo del estudio y los capítulos que se abordaran en el presente trabajo de investigación.

Para el capítulo II del estudio se presenta descrita la problemática del entorno respecto de las variables de estudio, así como la formulación de su problema tanto general como de los problemas específicos. También se integra a este capítulo las justificaciones en que se respalda la investigación y sus objetivos.

En el capítulo III se ha considerado abarcar los estudios antecedentes o previos a la investigación, tanto internacionales como nacionales. Las bases de la teoría correspondientes a las variables a investigar y el marco de conceptos más relevantes conforman también parte de este capítulo.

Para el capítulo IV se considera la descripción de la metodología que incluye su enfoque, tipo, nivel y diseño. Asimismo, las hipótesis propuestas con sus respectivas variables, matriz operacional de las mismas, población, instrumentos de recolección y técnicas de análisis de la información de trabajo.

En quinto y sexto capítulo se describen los resultados y sus análisis respectivamente.

Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones y referencias utilizadas directamente en el trabajo.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

En cualquier empresa, la adecuada atención a los factores de riesgo psicosocial (FRP) y la generación de políticas institucionales eficientes que regulen las relaciones interpersonales permiten anticipar los riesgos asociados a un bajo nivel de productividad. De cara al futuro, la gestión algorítmica, los rápidos cambios en la estructura del trabajo y la plantilla (Wadsworth & Walters, 2019; Jarrahi & Sutherl, 2019) plantean una situación desconocida, que posiblemente incremente los riesgos de estrés laboral. Problemas como alta rotación de personal, dificultades en la comunicación, liderazgo deficiente, estresores psicológicos, mecanismos de afrontamiento, relación familiar laboral, entre otros factores, constituyen una barrera para el progreso y evolución de las organizaciones. Los beneficios de atender estos aspectos psicosociales incluyen impulsar la productividad, el bienestar de sus empleados, avanzar hacia una empresa altamente competitiva y mejorar el posicionamiento en el mercado [5,6]. (Eraña, y otros, 2021; Fuentes, 2012; Pérez, Jurado, Rubio, Sánchez, & Linares, 2020).

Los factores teóricos y empíricos han llevado a una gran cantidad de investigaciones en un intento por comprender los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en el lugar de trabajo. Existe un consenso entre los académicos de que el trabajo es bueno para una persona. Según (Shimazu, Nordin, Dollard, & Oakman, 2016)., la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo indica que es un derecho humano fundamental tener acceso a lugares de trabajo seguros y saludables. Para garantizar el respeto de este derecho humano fundamental, se deben tener en cuenta los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Estos factores afectan la organización y gestión del trabajo que involucra aspectos del trabajo que son sociales y relacionales. Estos aspectos sociales y relacionales afectan a los empleados psicológica y emocionalmente.

Los empleados son el activo más vital para que una organización logre sus objetivos. Su desempeño depende directamente de su bienestar económico,

político y social. En la sociedad moderna, los empleados se enfrentan a problemas como ataques terroristas, desafíos sociales, económicos y políticos que crearían un desequilibrio en su profesión y su bienestar físico y psicológico. Las organizaciones, por lo tanto, deben comprender la dinámica de los empleados, su trabajo y entorno, y la interacción de esta tríada al afectar los resultados de los empleados, su bienestar psicológico y el bienestar organizacional.

Los entornos de trabajo cambiantes conducen a cambios en la comprensión de las medidas de salud y seguridad, así como en aspectos del compromiso con el trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial apuntan a aspectos laborales en las organizaciones que son diseñados y construidos por seres humanos; y tienen la probabilidad de causar daño físico o psicológico (Shimazu, Nordin, Dollard, & Oakman, 2016). La Asociación Internacional del Trabajo ve el riesgo psicosocial como una interacción que involucra el contenido, la organización y la gestión del trabajo, las condiciones en las organizaciones y el entorno, y las habilidades y necesidades de los trabajadores (Fernandes & Pereira, 2016). Estas interacciones sociales tienen diferentes impactos psicológicos y fisiológicos en la salud de los empleados, ya que experimentan los efectos de diferentes maneras.

En los países desarrollados, los procesos de trabajo están más mecanizados y la consideración de los empleados en el lugar de trabajo va mucho más allá de lo que se encuentra en los países en desarrollo. La introducción y propagación de la globalización ha dado lugar a muchas formas de interacciones en contextos globales que identifican las demandas laborales y psicológicas, los valores del lugar de trabajo y las relaciones sociales. Existen diferentes conocimientos y comprensión entre los países sobre los aspectos psicosociales del trabajo en las organizaciones. En los Estados Unidos de América, Sauter et al. (2012) observaron que muchas organizaciones estadounidenses se dan cuenta de que el entorno laboral puede representar una amenaza para la salud mental de los empleados. Una comparación de las empresas estadounidenses en la década de 1990 y en

la actualidad muestra que se han producido cambios rápidos en el tejido laboral y de la población activa y que han aumentado aspectos como el estrés laboral. La reducción de las corporaciones modernas ha llevado a la reducción de personal, la jubilación anticipada forzada y el despido de la mayoría de los empleados. Esto tiene efectos psicológicos y emocionales en el empleado.

En Europa, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2015) cita que aproximadamente la mitad de los trabajadores europeos se enfrentan a factores de riesgo psicosocial que resultan en estrés y agotamiento en los que los empleados se ven afectados psicológicamente y, por lo tanto, una menor satisfacción en el trabajo realizado. . Los resultados son una mayor rotación laboral y una menor productividad laboral. Muchas organizaciones europeas reconocen las presiones crecientes a causa de las demandas cambiantes en el lugar de trabajo y muchos empleadores han instituido medidas voluntarias para la promoción del bienestar mental y psicológico de los empleados. En un enfoque específico, Bélgica se dio cuenta de los efectos de los factores psicosociales en la década de 1990 y se promulgaron leyes y reglamentos para garantizar el bienestar de los empleados en todos los países. Desde entonces, las medidas que abordan los factores de riesgo psicosocial han avanzado para garantizar la prevención absoluta de los aspectos de riesgo psicosocial del trabajo (OCDE, 2013).

En Asia Pacífico, si bien existe una creciente comprensión de los efectos psicosociales en las organizaciones, aún existen brechas en el tratamiento de los factores de riesgo relacionados. En Japón y Corea, existen leyes y regulaciones que las organizaciones utilizan para abordar la gestión de riesgos relacionados con el trabajo. Sin embargo, en China, existe una falta de concentración en la gestión del riesgo psicosocial a pesar de que los efectos son bien conocidos y han sido bien documentados (Shimazu, Nordin, Dollard, & Oakman, 2016).

En África, hay una falta de comprensión y también una conciencia de la afiliación que existe entre el entorno laboral y el bienestar psicológico de los

empleados. En Nigeria, Omoegun, Nwadinigwe y Ahimie (2018) reconocen que las organizaciones del país, especialmente las organizaciones gubernamentales, no prestan mucha atención a ciertos factores organizacionales como los factores psicosociales. Esto significa que en la organización no se proporcionan recursos como los servicios de asesoramiento para mejorar el bienestar psicológico de los empleados. El estudio postula además que la falta de atención conduce al desempeño devastador de las organizaciones gubernamentales.

En Sudáfrica, organizaciones gubernamentales como las fuerzas de seguridad se enfrentan a entornos de alto estrés que presentan factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral (Mlangeni, 2016). No existen políticas laborales o son limitadas que aumenten el bienestar social y psicológico de los empleados. Sin embargo, se reconoce que se han realizado algunos avances para hacer frente a los factores de riesgo psicosocial en algunas organizaciones. Por ejemplo, existen programas como los Programas de Asistencia al Empleado (EAP) para ayudar a los empleados en su bienestar.

A lo largo de los años, se ha observado que los factores de riesgo psicosocial afectan a los empleados que realizan actividades más intensivas en mano de obra, como la construcción. Esto se debe a que muchos estudios se han centrado en las preocupaciones fisiológicas de los empleados descuidando el bienestar psicológico, emocional y mental. Según Kisilu (2018), el pensamiento de muchos académicos siempre se centra en los factores de riesgo psicosocial que dan lugar a problemas de salud física, como trastornos musculoesqueléticos, que resultan de actividades intensivas en mano de obra llevadas a cabo en la organización. Este pensamiento conduce a una brecha en la que el enfoque está solo en los aspectos físicos de los factores de riesgo psicosocial, dejando una brecha de conocimiento sobre las facetas emocionales, psicológicas y sociales de los empleados.

El presente estudio buscó reconocer los factores psicológicos, emocionales y sociales que afectan el compromiso laboral de los empleados. Según Finne, Christensen y Knardahl (2016), el bienestar psicológico y mental de un empleado determina su desempeño y satisfacción laboral. Es posible

fácilmente introducir los conceptos del desempeño y satisfacción como predictores del compromiso laboral. Los factores psicológicos y sociales del trabajo afectan el estado mental de los empleados tanto de forma positiva como negativa.

Una revisión sobre factores de riesgo psicosocial de Fernandes y Pereira (2016) especifica que, de la población ocupada en la literatura, el 33% de los encuestados eran del sistema de salud y el 48% del sector de la construcción (Mureithi, 2020).

Según el primer Informe sobre el Compromiso Organizacional en tiempos de COVID-19 (Insituto de Seguridad y Bienestar laboral, 2021), la realidad respecto al Compromiso Organizacional que se contrasta en México y Centroamérica, y Sudamérica, resulta homogénea y diferente de la de España. Las políticas que justifican el compromiso expresado por los trabajadores de esta zona del continente americano son las mismas y con un nivel de evocación de Compromiso Organizacional similar: Estilo de Dirección; Capacitación Profesional; y Retribución. Dichas políticas, dan explicación a un 40,7% y 40,2% del grado de Compromiso Organizacional alcanzado en ambas regiones de análisis. El resto de porcentaje hasta el 100% vendría justificado por otro tipo de razones al margen de las políticas citadas. También, resulta similar la percepción que tienen estos de las políticas Comunicación Corporativa y Reconocimiento; en ambos casos no se concretan inductoras de Compromiso Organizacional.

Para el año 2016 a nivel nacional el compromiso de los colaboradores en el Perú fue del 74%, mientras que a nivel mundial fue del 65%. El alto porcentaje de Compromiso Organizacional en el Perú se debió a que solo el 9% de los colaboradores peruanos consideran que el pago por su trabajo es justo, mientras que el 61% afirmaba que el pago es injusto; además el 5% sostiene una percepción positiva con el beneficio que reciben, mientras que el 71% afirman lo contrario (Manzanera, 2016).

Contreras y Contreras (2018), en su estudio sobre compromiso organizacional en una empresa de Lima, revelaron que solo el 80.2% de los

colaboradores limeños se sienten comprometidos con la organización para la que laboran, de ese total el 93.8% siente un compromiso afectivo, el 76.5% continuo y el 35.8% afirma sentir un compromiso normativo, lo que significa que gran parte de los colaboradores tienen la intención de permanecer laborando en la organización y el resto quiere abandonarla para buscar una mejor remuneración (Suysuy & Silva, 2021).

Según datos recientes de la consultora Dench, para el presente año 2021, el 85% de las empresas peruanas no prefieren cambiar sus sistemas de trabajo, como el teletrabajo o la incorporación de tecnología para la realización de sus obligaciones (Andina. Agencia peruana de Noticias, 2021).

Actualmente se viene observando que en las empresas del rubro de la construcción, la productividad de sus colaboradores ha disminuido significativamente, debido a que parte de los colaboradores no se siente suficientemente comprometidos con la entidad lo que se puede explicar por el incremento de los factores psicosociales del personal, todo lo cual conllevaría a no cumplir de manera eficaz, eficiente y efectiva sus funciones, metas y objetivos, así como poco interés al brindar solución a los problemas que se les presenten en el día.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?

P.E.2: ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?

P.E.3: ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

O.E.2: Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

O.E.3: Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

2.5. Justificación e importancia

2.5.1. Justificación

La presente investigación, se justifica de manera teórica debido a que busca hallar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el

Compromiso organizacional, fijándose el interés y enfatizándose sobre el análisis de las dimensiones de la variable “Compromiso organizacional”, las cuales son aplicadas de acuerdo a los Factores de riesgo psicosocial presentados. El conocer los niveles de Factores de riesgo psicosocial, orientará a la debida intervención de los profesionales con base en una terapia cognitivo conductual.

Asimismo, la justificación práctica de la presente investigación radica en que su realización contiene el propósito de aportar el conocimiento existente sobre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso organizacional, así como sus instrumentos de evaluación en las disciplinas de la psicoterapia, psicología organizacional y clínica, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento contrastable con futuras investigaciones, ya que se estaría demostrando la hipótesis de que, alguna dimensión del Compromiso organizacional interviene de manera significativa en los factores de riesgo psicosocial presentados en trabajadores obreros u operarios.

En este sentido, en la práctica se observa la necesidad de conocer el tipo de relación entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Compromiso organizacional en un entorno de pandemia en el personal operario y administrativo de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, según el nivel de cada una de estas.

Es así que el presente trabajo de investigación se justifica en la necesidad del estudio para cumplir el propósito de identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos de los trabajadores obreros u operarios, a fin de que el psicólogo tenga la responsabilidad de ejecutar acciones en elevar el compromiso organizacional de cada una de ellos y así mejorar el nivel de su calidad de vida laboral.

Siguiendo este mismo sentido, el presente trabajo se justifica académicamente dado a que se han considerado trabajos y estudios previos en los que intervienen trabajadores operarios y obreros para la

adaptación y aplicación de los instrumentos tanto para las mediciones de la variable Factores de riesgo psicosocial, como para el Compromiso organizacional.

De este modo, se ha realizado la adecuación de forma de los 69 ítems de cada una de las 6 dimensiones y 20 subdimensiones de la versión media del Cuestionario ISTAS21 COPSOQ II que mide los Factores de riesgo psicosocial orientados a trabajadores en general, se han aplicado a situaciones propias reales de los trabajadores.

Así como para seguir la metodología aplicada en la presente investigación se ha tomado como referencia investigaciones previas, también esta pueda ser aplicada en otros estudios, demostrando su validez y confiabilidad requeridas para su análisis como base de otros trabajos de investigación aplicados a trabajadores obreros u operarios.

2.5.2. Importancia

Esta investigación guarda su especial importancia para la empresa en estudio y, a manera extensiva, las demás empresas de su rubro, a partir de la identificación del nivel de presencia de los Factores de riesgo psicosocial y su compromiso organizacional, representando ambas variables una alta relevancia para el desempeño, calidad de desarrollo laboral, salud emocional y clima familiar cada personal que labora en dicha compañía, siendo el estrés es un problema de salud pública que va en aumento y no solo repercute en la salud de los trabajadores de una empresa de construcción, también en la calidad de atención al usuario, suponiendo un alto costo, tanto social como también económico para la empresa. Los datos evidenciados productos de este estudio servirán para que el personal que labora, operarios, técnicos y administrativos generen nuevas habilidades y capacidades emocionales que fortalezcan su compromiso con la organización empresarial de la que forman parte, y al lograr optimizarlo, lograr un mejor desarrollo personal, familiar y laboral en el ambiente de labores asignado.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Salvador (2020) en su análisis que tituló ***Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano***, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima, tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas, son la finalidad de abordar el grado de asociación entre ambas variables. **Metodología:** Bajo un enfoque de tipo cuantitativo y diseño no experimental a partir de correlaciones, se aplicó a una muestra total de 324 trabajadores repartidos de manera intencional y proporcional a lo largo de cuatro puertos comerciales y públicos, el cuestionario de Meyer y Allen (1997), así como el FPSICO, en lo concerniente a las evaluaciones del compromiso en el trabajo y en los riesgos de orden psicosocial. **Resultados:** Se observó la relación positiva en la variable de compromiso con la empresa con sus tres dimensiones, frente a todas las dimensiones o factores que comprenden los factores de riesgo de orden psicosocial.

Haro (2019) en su estudio de investigación titulado ***El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019***, de la Universidad Tecnológica Indoamérica, trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General, con el fin de evidenciar la variación en el nivel de compromiso de los trabajadores debido a la forma de intervención de los diversos factores de riesgo en el entorno de trabajo de la compañía. **Metodología:** Se elaboró un estudio bibliográfico y revisión profunda antes de recopilar la información que fue sometida al rigor estadístico correlacional, de nivel descriptivo transversal y bajo un enfoque de tipo cuantitativo. Al aplicarse los respectivos instrumentos de acuerdo a

las variables observadas, sobre la muestra de 300 obreros seleccionados de manera aleatoria, se pudo establecer un nivel de relación de los niveles de riesgo a los que están expuesto, frente a los niveles en que manifiestan sus niveles de compromiso con la organización. **Resultados:** Se halló que de manera independiente cada factor de riesgo se relaciona de manera directa con el nivel de identificación o compromiso con la organización.

Medina (2018) en su trabajo de investigación que lleva el título ***El síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior***, de la Universidad Técnica de Ambato, trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión de Talento Humano, con la finalidad de observar la influencia o participación de síndrome Burnout sobre los niveles alcanzados de compromiso con sus labores. **Metodología:** Siendo un estudio cuantitativo, se recogió información relevante y representativa de los variables valiéndose de los instrumentos apropiados: MBI o inventario de Maslach y Jackson para medir el alcance del Síndrome Burnout, y el cuestionario de compromiso en las tareas laborales de Meyer y Allen (1997), los cuales se aplicaron a una muestra de 66 empleados administrativos. Posteriormente se elaboró un análisis factorial con sus resultados. **Resultados:** Se obtuvo una correlación positiva de nivel medio, llegándose a aceptar la hipótesis propuesta por el investigador.

Cares et al (2018) en su investigación con el título ***Efecto mediador del compromiso organizacional sobre la adicción al trabajo***, de la Universidad de Concepción, en Chile, Campus Los Ángeles, Escuela de Ciencias y Tecnologías, en Concepción, tesis para optar al Título Profesional de Ingeniero Comercial y al Grado Académico de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas, con la finalidad de establecer una asociación entre las principales variables. **Metodología:** Al haberse situado con el enfoque estadístico o descriptivo y diseño no experimental, se consideró a 102 de 136 empleados capacitados e instruidos en cuanto a sus labores, se hizo de utilidad la aplicación del TAL Test de Adicción Laboral (Work Addiction Risk Test – WART – Robinson, 1989) con la versión

correspondiente a Fernández y Echeburúa (1999), así como el Cuestionario del compromiso hacia la institución empresarial. Esta variable fue medida con 21 preguntas del cuestionario creado por Meyer y Allen (1997). **Resultados:** La única relación existente se logró en dos de las tres dimensiones respecto al compromiso con la empresa, sobre todo en los niveles de continuidad y afectivo, mas no el compromiso de tipo normativo.

Vásquez (2017) llevó a cabo un análisis en su estudio titulado ***Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro***, de la Universidad Autónoma de Querétaro, tesis para obtener el grado de maestro en Administración con especialidad en Alta Dirección, con el propósito de conocer los niveles de factores psicosociales que influyen o no sobre el compromiso de los trabajadores de una compañía dedicada al rubro de automatización. **Metodología:** Aplicando los respectivos instrumentos y presentado sus resultados de manera cuantitativa se contó con la participación de 25 empleados de todo nivel jerárquico de la empresa objeto de estudio. **Resultados:** Se llegó a definir o comprobar que hay una relación moderada, no obstante, los factores de riesgo se representan en valores negativos

Nacionales

Cuti (2020) llevó a cabo un estudio que lleva por título ***Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros***, de la Universidad Ricardo Palma, en Lima para optar por el título profesional de licenciada en Psicología, con la finalidad de establecer el grado de relación que se encuentra entre ambas variables. **Metodología:** Se tomó una muestra de 196 empleados, representativos de la población de 402 individuos trabajadores en empresas de tercerización de servicios financieros de doce provincias del país, entre operarios y administrativos. Debido a que el estudio es de modalidad descriptiva correlacional se usó la escala UWES para medir el compromiso del trabajador, y el cuestionario SUCESO/ISTAS21, adaptado por Paucar (2017). **Resultados:** Se distingue entre sus resultados la asociación de carácter significativo entre las variables principales del estudio (engagement

y riesgo psicosocial), así como también entre las dimensiones del engagement con el riesgo psicosocial. Además de estos resultados se puede observar que no existe relaciones de significancia entre el engagement con otros factores secundarios tales como edad, sexo y antigüedad en el trabajo, y tampoco entre el riesgo psicosocial entre sexo y edad, pero sí encuentra significancia la relación del riesgo psicosocial con la antigüedad en el trabajo.

Rincón (2018) en su investigación titulada ***Factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport International S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018***, de la Universidad César Vallejo, en Lima, tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración, tuvo el propósito de determinar la relación entre las dos variables propuestas para su análisis y estudio. **Metodología:** Con la aplicación de un cuestionario propio de 18 ítems se encuestó a 120 empleados. **Resultados y conclusiones;** Se concluyó que existe una correlación estadística de Spearman de 0.653 y una significancia (bilateral) de 0.00, concluyendo la presencia de una relación positiva moderada entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa LSI de Puente Piedra.

Saldaña (2017) en su estudio de investigación que lleva el título ***Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Seguró del distrito de Trujillo – 2015***, de la Universidad Nacional de Trujillo, tesis para obtener el grado académico de maestro en Ciencias Económicas, con mención en Dirección y Organización del Talento Humano, con el fin de determinar la incidencia existente entre variables. **Metodología:** Al utilizar los cuestionarios de compromiso y de riesgo psicosocial (de Mayer y Allen, e ISTAS respectivamente) se aplicaron las mismas a 50 empleados de servicio de vigilancia. **Resultados:** Para los hallazgos se obtuvo que dos dimensiones de los factores de riesgo psicosocial se relacionan de manera estadística y significativa con el nivel de compromiso observado hacia el trabajo, siendo los factores: Apoyo social y calidad de liderazgo, y la dimensión de Exigencias psicológicas.

Flores (2017) en su análisis titulado ***Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017***, de la Universidad César Vallejo, en Lima, tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, con el propósito de correlacionar ambas variables. **Metodología:** Con un enfoque cuantitativo sobre el manejo de los datos se aplican los instrumentos sobre una muestra censal y no probabilística de 50 profesionales de enfermería del nosocomio objeto de estudio. El esquema de metodología fue hipotético y deductivo como método, no experimental en su diseño, básica en su tipo, así como correlacional y descriptivo **Resultados:** Se puso observar que el 24% de nivel bajo de riesgos de carácter psicosocial, el 22% con nivel medio y el 54% con nivel alto. Del mismo modo el 46% el nivel bajo de compromiso con su empresa empleadora, con 36% al nivel medio y un 18% al nivel alto. La relación inversa es la que se observó entre los factores de riesgo con el compromiso con la organización se vio representada.

Ruíz (2017) en su análisis titulado ***Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017***, de la Universidad Cesar vallejo, en Trujillo, tesis para obtener el título profesional de Administración. **Metodología:** El enfoque cuantitativo del estudio fue acompañado por el diseño de tipo no experimental, el nivel descriptivo de orden correlacional, en torno de cual se llegó a aplicar los dos cuestionarios para las dos variables de estudio respectivamente: ISTAS21 para los factores de riesgo a nivel psicosocial y el Cuestionario de Meyer y Allen (1997) para el compromiso para con la organización empresarial. **Resultados:** Se puso obtener una relación significativamente estadística entre ambas variables.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable Factores de riesgo psicosocial

Definición Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial se centran en las interacciones de los empleados con su entorno laboral y sus demandas psicológicas. Estas

interacciones conducen a la satisfacción del empleado en su lugar de trabajo. Por ejemplo, si los empleados sienten que no tienen el ajuste psicológico adecuado para su puesto de trabajo, se estresan. Esto conduce a la mala salud física y mental de los empleados. Según Auspice Safety (2018), cualquier lugar de trabajo tiene que tener factores de riesgo psicosocial ya que los factores se desarrollan a través de la cultura, actitudes sociales, políticas y expectativas que se encuentran en la organización. Por lo tanto, se encuentran en riesgo quienes trabajan en todo tipo de entornos como atención al cliente, industria de la salud, construcción, entre otros. Los factores de riesgo psicosocial van desde las características del trabajo como el control, el apoyo y las demandas del trabajo. Cuando estos factores son demasiado para que los maneje un trabajador, se experimenta estrés.

No se puede dejar de enfatizar la importancia de evaluar los factores de riesgo en el entorno laboral. Un estudio de Auspice Safety (2018) en Canadá muestra que entre los lugareños, el 47% considera que el trabajo es la parte más estresante de su día, el 19% ha dejado el trabajo debido al estrés, el 12% se ha reportado enfermo debido al estrés. Por otro lado, el 23% de los empleados se sienten lo suficientemente cómodos con su empleador como para comunicar problemas de salud psicológica. En promedio, hay una disminución de la moral laboral, el valor del trabajo y la productividad de los empleados.

En el análisis de la naturaleza del entorno de trabajo psicosocial, es visible que el entorno es más estructural que el individuo. Los entornos de trabajo dinámicos significan que deben realizarse evaluaciones continuas para descubrir los factores de riesgo psicosocial cambiantes que producen efectos como la mala salud (Kwasira, 2018). Para obtener una comprensión clara de los factores de riesgo psicosocial, se requiere objetividad; probablemente esa sea una razón por la que Fernandes y Pereira (2016) insinuaron que se utilizan métodos de análisis cuantitativos.

Como fenómeno estructural, los factores de riesgo psicosocial dan lugar a diferentes respuestas individuales. Los individuos pueden experimentar respuestas de comportamiento en las que pueden comenzar a evitar el trabajo o mostrar frustración al realizar actividades con mucha fuerza. Las respuestas psicológicas son qué tan positiva o negativamente un individuo puede percibir el estrés. Las respuestas fisiológicas muestran la respuesta natural del cuerpo al estrés Auspice Safety (2018).

Además, los factores psicosociales conducen a una variedad de problemas relacionados con la salud. Un informe de Lee et al. (2016) analizaron la Encuesta de Condiciones de Trabajo de Corea en la que se incluyeron datos de 33.569 trabajadores. Muestra que los factores de riesgo tienen como resultado consecuencias adversas para la salud, como enfermedades coronarias, depresión, enfermedades musculoesqueléticas e intentos de suicidio. El estudio también indica que además de las enfermedades específicas, el foco también está en el estado de salud en el bienestar diario (Mureithi, 2020).

Un gran número de publicaciones de calidad en la literatura existente promueven la salud de los trabajadores. Por ejemplo, la norma internacional ISO-45003 propone implementar “buenas prácticas” para evitar las PSR y tener un ambiente de trabajo saludable (SEGOB Secretaría de Gobernación, 2018; Cázares, 2020). Asimismo, la Agencia de Información de la Unión Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España promueven la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para disminuir los riesgos laborales, accidentes laborales y enfermedades (INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

Es así que en el transcurso del tiempo se han identificado diez características psicosociales laborales potencialmente peligrosas, clasificándolas según su relación con el contexto laboral; además se han analizado las listas de verificación de la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Eurofound). Otro instrumento, la

Guía de Actuación de la Inspección de Riesgos Psicosociales de Trabajo y Seguridad Social señala la ventaja de la recolección de información de manera rápida, válida y confiable mediante cuestionarios que cumplen con los requisitos establecidos como confiabilidad y validez; del mismo modo se han dado varias recomendaciones de tratamiento y evaluaciones ergonómicas y psicosociales.

La atención de los factores PSR ocupacionales ha llevado al desarrollo y cumplimiento de normativas que consideran que un ambiente laboral desfavorable puede provocar enfermedades físicas y mentales (SEGOB Secretaría de Gobernación, 2018). Esta normativa tiene como objetivo mejorar los entornos laborales para que las actividades de los trabajadores se desarrollen favorablemente.

En cuanto a los instrumentos identificadores de factores PSR, en España, tanto el Procedimiento de Evaluación Psicosocial denominado Factores Psicosociales (FPSICO, por sus siglas en español) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (INSHT, por sus siglas en español) como el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del Instituto Sindical de Trabajo, Medio Ambiente y Salud (ISTAS) contienen cuestionarios para diversos tipos de empresas (Magnano, Santisi, Platania, Zammitti, & Tous, 2020; Cerda & Porras, 2018). Además, las Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo (EWCS) desarrollan instrumentos para identificar la situación laboral, como la planificación y duración de la jornada en un día de desempeños de las labores, la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje, y los factores de riesgo físicos y psicosociales (Eraña, y otros, 2021).

Teorías de los factores de riesgo psicosocial

El Modelo Demanda- Control propuesto por R. Karasek y T. Theorell (1990) y sostenido por J. Johnson y G. Johansson (1991), que postulan que las mayores causas de estrés se hallan en dos particularidades propias del entorno laboral: (1) las demandas psicológicas del trabajo y (2) el control que se tiene del mismo. Al referirse a demanda se refiere al

estado psicológico que se vivencia ante el volumen de trabajo y lo que su cumplimiento involucra (la imposición de plazos, carga mental, conflictos, etc.). con respecto al control se hace referencia a los niveles de autonomía que el trabajador tiene sobre el trabajo que realiza o las capacidades que tiene posibilidades de desplegar (Crescenzo, 2016).

Este modelo teórico desarrollado por Karasek y Theorell, y extendido por Johnson y Johansson (1991), indica que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se manifiestan cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son altas y, el trabajador tiene un limitado control en la toma de decisiones que lo lleven a cumplir con la tarea. Por el contrario, si el trabajador tiene alto control sobre la tarea o sus capacidades para afrontar la demanda entonces se favorecen la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal (Crescenzo, 2016).

De esta manera se explica la manera cómo es que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar el desempeño y la productividad. Es decir, controlando, los riesgos, se favorece un entorno laboral saludable que promueva la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, aspectos que son fundamentales para el desarrollo organizacional. Por otro lado, en aquellas organizaciones donde la exigencia sea mínima y el control escaso, se genera un entorno laboral poco motivante, que haga que los aprendizajes alzados se pierdan o se instalen aprendizajes que afecten el comportamiento organizacional.

Sobre la base del modelo planteado, más tarde Johnson y Hall (1994), añadieron un tercer componente denominado Apoyo social, refiriéndose a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores. Según los autores señalados, la exposición a demandas altas, brindar limitado control y posibilitar bajo apoyo social duplica el riesgo a elevar la morbilidad y mortalidad por alguna enfermedad cardiovascular que aquellos que tienen trabajos de baja demanda, alto control y fuerte apoyo social.

Dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Para dimensionar la variable riesgos psicosociales, se hará uso de la propuesta de Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005).

Dimensión 1. Exigencias psicológicas

Estas exigencias en el comportamiento y mente se derivan de dos factores, el modo en que se realiza la actividad y el factor cuantificable. El factor del modo de hacer la actividad se presenta de manera emocional como una exigencia mental y del comportamiento distinguiéndose entre si se cumple con la meta propuesta o no, siempre orientadas a satisfacer la necesidad de otra persona y de hacerlo en colaboración de otra. El factor cuantificable hace referencia a la cantidad de carga de obligaciones o labores en un intervalo de tiempo limitado e inaplazable (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

En esta dimensión se observará cuán exigentes son las actividades cognitivas (por ejemplo, sensación, percepción, recordar, pensar, calcular y prestar atención) necesarias durante su trabajo. Se analizará cuán exigentes son las emociones y los sentimientos (por ejemplo, empatía, simpatía, entusiasmo y restricción de las emociones negativas) durante su trabajo. También se evaluará qué tan duro tiene que trabajar para superar las dificultades para realizar su trabajo.

Dimensión 2. Doble presencia o Conflicto Trabajo-Familia

Se reconoce a las obligaciones asumidas para su realización inmediata, a la vez que se presentan otras tareas, abarcando no solo las obligaciones de labores sino las de orden doméstico. En lo referente a las tareas laborales se pueden identificar las de larga duración, las aplazadas extendiendo el tiempo de duración de la jornada diaria de trabajo, las consecutivas, cuantificables. Estas obligaciones laborales incluyen también la limitación de la independencia para elegir los días que no son compatibles con su vida social (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Se podrá observar por medio de esta dimensión cuánta presión siente relacionada con el tiempo de trabajo en su labor (El tiempo necesario para el trabajo diario es mayor o menor que el tiempo disponible). También se observará con qué frecuencia tiene que completar varias tareas al mismo tiempo (superposición de trabajo) en su trabajo.

Dimensión 3. Control sobre el trabajo

La concepción acerca del manejo de las labores exigidas interviene muy directamente a la salud mental y se compone de dos factores: amplitud de destrezas y liderazgo o independencia. El nivel de manejo que se pueda alcanzar a desarrollar va a favorecer a que luego se pueda evaluar objetivamente el nivel de destreza o experticia adquirida, así como la acción ejecutiva para realizar las labores, siendo también muy relevante las razones por las que se realizan (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

En esta dimensión se evaluará qué tan exitoso cree que está en lograr las metas en su trabajo. También qué tan satisfecho está con los resultados de su trabajo.

Dimensión 4. Apoyo social

La interrelación entre individuos es un aspecto que ofrecen las obligaciones laborales en un medio laboral donde se socializa con otros empleados pares, conllevando así un estado de salud y bienestar para ellos. Bajo este aspecto, en caso de no presentarse un apoyo social como base de las relaciones laborales, se estaría perjudicando el funcionamiento adecuado del mismo, y de esta manera también se afectaría negativamente a todo el grupo de trabajo que se relacionan entre sí. Cabe mencionar que existen otras funcionalidades más complejas que implican relaciones con otros trabajadores son las que se desarrollan entre compañeros de trabajo y directivos o mandos superiores del centro de labores (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

En esta dimensión se abarcará también qué tan deprimido o frustrado se siente en su trabajo y qué tan ansioso o irritado se siente en su trabajo.

Dimensión 5. Compensaciones del trabajo

El intercambio de las compensaciones que pueda recibir el empleado por el nivel de esfuerzo ejercido representa el modelo de recompensa-esfuerzo, el mismo cuando se encuentra en desequilibrio desfavorece a la salud del empleado por un elevado nivel de esfuerzo y poca recompensa obtenida. Aunque una estabilidad de labores y un reconocimiento o salario justo son consideradas como compensaciones primarias por las labores ejercidas, también es relevante la incomodidad y temor por contar con una condición desventajosa frente al empleador o empresa empleadora (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Esta dimensión evaluará cuán exigentes son las actividades físicas necesarias (por ejemplo, estar de pie, estacionaria, controlar y realizar acciones repetitivas) en su trabajo. Asimismo, se conocerá qué tan intensa es la actividad física durante su trabajo (si el trabajo es reparador o laborioso)

Dimensión 6. Capital social

Se refiere al trabajo conjunto, colaborativo y solidario para la solución de tareas afines que además son centrales en la empresa, y para lo cual se aplican los principios de justicia colaborativa (que representa la equidad tanto en la participación como en la toma de decisiones) y confianza vertical (que representa un trato empático y sin necesidad de hacer uso de la posición de poder vertical que puedan ejercer unos sobre otros) (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014).

3.2.2. Variable Compromiso Organizacional

Definición de Compromiso Organizacional.

Según Fadillaha et al (2020), compromiso organizacional es un término utilizado para describir la disposición de un docente para aceptar las

metas organizacionales y afrontar el trabajo. Sena (2020), dijo que los factores que fomentan el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados están influenciados por varios motivos, a saber, el compromiso con las organizaciones donde existe el deseo de participar bien en la organización y estar orgulloso de ser parte de la organización. Los estándares aplicados por la organización, los principios organizacionales, la ética y los valores organizacionales permanecen dentro del alcance de la organización. Se dice que el compromiso es uno de los factores que pueden contribuir a la eficiencia de la propia organización. Según Achmadi et al (2020) y Wahidin et al (2020) afirma que el compromiso organizacional se refiere a los principios organizacionales, los estándares organizacionales, la aceptación y realización de las metas organizacionales, la ética organizacional y los valores organizacionales para permanecer en la organización en todas las situaciones, y la disposición de los docentes para trabajar duro

Adiapsari (2012) afirmó que la voluntad de trabajar duro para lograr las metas organizacionales y tener un fuerte deseo de trabajar y permanecer en la institución donde trabaja demuestra que el docente tiene compromiso organizacional. Según Kadiyono et al (2020) afirman que el compromiso organizacional se puede ver a partir de una serie de factores, a saber, el deseo de permanecer en la organización, la voluntad de lograr los objetivos organizacionales, la confianza y la aceptación de la organización (Purwanto, Purba, Bernarto, & Sijabat, 2021).

Cada organización o empresa se funda con un propósito específico. El objetivo de la empresa se logrará si cada individuo que forma parte de la organización tiene un compromiso con la organización (Suzuki & Takasu, 2013). El compromiso de los empleados con la organización se demuestra por la lealtad y el cuidado por el desarrollo de la organización, la voluntad de seguir las metas, valores, normas y ética de la organización, la existencia de un sentimiento de unión con la organización, la voluntad de los empleados de involucrarse en la gestión de la organización de forma

sincera y óptima, y la voluntad de dedicar su tiempo, energía y talentos a la organización.

El compromiso organizacional es un factor importante que determina el éxito o el fracaso de una organización. Esto hace que algunas organizaciones incluyan un elemento de compromiso como una de las condiciones para que alguien ocupe un puesto en la organización. En 1991 Steers y Porter en su obra "Motivación y comportamiento laboral" sugirieron que los empleados comprometidos aumentarán su productividad. Además, el compromiso organizacional con los empleados puede mejorar la capacidad de trabajar en equipo (Benrazavi & Silong, 2013), mejorar el desempeño (Sahoo, Behera, & Tripathy, 2010; Thamrin, 2012; Yeh & Hong, 2012), mejoran la capacidad de las organizaciones de aprendizaje (Atak & Erturgut, 2010; Atak, 2011), aumentan la satisfacción laboral y aumentan el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) (Ng & Feldman, 2011). Por el contrario, los empleados con bajo compromiso organizacional tienen una tendencia negativa hacia la organización y una tendencia a renunciar (Ponnu & Chuah, 2010; Sidharta & Margaretha, 2011).

El compromiso organizacional puede verse influenciado por varios factores. Griffin y Ebert en su obra titulada "Business" en el año 2009 afirmaron que la satisfacción laboral podría afectar el compromiso organizacional. Los empleados que sienten satisfacción en el trabajo muestran un mayor compromiso en comparación con los empleados que no sienten satisfacción en el trabajo. Además, los resultados de otros estudios indican que el compromiso organizacional está influenciado por el estilo de liderazgo (Thamrin, 2012), la participación de los empleados en la toma de decisiones (Han, Chiang, & Chang, 2014), compromiso organizacional de los empleados (Albdour & Altarawneh, 2014), empoderamiento psicológico y cultura de aprendizaje organizacional (Joo & Shim, 2010), percepciones de justicia organizacional (Ponnu & Chuah, 2010) y sistemas de gestión de recursos humanos implementados por la empresa (Lamba & Choudhary, 2014).

El compromiso organizacional con los empleados debe construirse y crearse para que los empleados puedan completar sus tareas de manera efectiva y eficiente. Esto se debe hacer en la empresa "X" para que los empleados tengan un alto compromiso con la organización para que surja esa lealtad, y existan relaciones que se apoyen mutuamente en el logro de las metas organizacionales. Por lo tanto, el éxito de una organización no es solo responsabilidad de los líderes o gerentes, sino de todos los miembros de la organización, incluidos los empleados. Los bajos niveles de compromiso de los empleados obstaculizarán el logro de los objetivos de la organización. Sin el apoyo de empleados altamente comprometidos, la organización tendrá dificultades para desarrollarse y progresar.

El término y la tipología de compromiso organizacional fueron introducidos por Etzioni en 1961, este término ha ganado popularidad desde 1977 luego de ser discutido por Salancik en 1997 quien propuso dos formas de compromiso, a saber, compromiso actitudinal y compromiso conductual (compromiso conductual). El compromiso actitudinal se refiere al estado cuando un individuo considera la adecuación de sus valores y metas personales con los valores y metas de la organización y el grado de su deseo de mantener su membresía en la organización. Este enfoque ve el compromiso organizacional como un compromiso afectivo tal como lo proponen Allen y Meyer (1990), que se centra en el proceso de cómo una persona piensa sobre su relación con la organización. El compromiso organizacional se manifiesta en forma de comportamiento basado en la medida en que los empleados toman decisiones para estar sujetos a la organización. Este compromiso está relacionado con la pérdida que se experimentará cuando el individuo decida optar por otra alternativa. En contraste con el enfoque de actitud, este enfoque conductual enfatiza el proceso por el cual los individuos desarrollan compromisos, no en la organización sino en su comportamiento hacia la organización.

El compromiso organizacional se desarrolla como resultado de una combinación de experiencia laboral, percepciones organizacionales y características personales que conducen a sentimientos positivos sobre

la organización. Además, estos sentimientos positivos se convierten en compromiso. Mowday, Porter y Steers en 1982 dicen que los empleados que tienen un alto compromiso organizacional estarán más motivados para estar presentes en la organización y tratar de alcanzar las metas organizacionales. Mientras tanto, Greenberg y Baron en su libro “Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work” en 1993, afirman que el compromiso organizacional está relacionado con el alto deseo de compartir y sacrificarse por la organización (Hadi & Tentama, 2020).

Enfoques teóricos del Compromiso Organizacional.

Enfoque Unidimensional del compromiso organizacional

En un inicio se recalca una línea de indagación que divide el compromiso en actitudinal y conductual (Dunham, Grube y Castañeda, 1994)

En relación al comportamiento actitudinal, éste se focaliza en los procesos por los cuales los individuos llegan a pensar acerca de su asociación con la institución” (Mowday, Porter y Steers, 1982). Por su parte Sheldon (1971), Mowday (1974) y Salancik y Pfeffer (1978) plantearon el compromiso organizacional como la fuerza de identificación del individuo con su organización.

De esta manera, los estudios cometidos bajo el enfoque del campo actitudinal están dirigidos a confirmar la correlación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad, otros objetivos del estudio fue el reconocimiento de los factores personales y situacionales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional.

En lo que respecta a la orientación denominada conductual, este se fundamenta en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora (Mowday, Porter y Steers, 1982). Se concibe al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización (Alluto y Hrebiniak, 1972) por lo que éste

aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia, se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía.

En el enfoque conductual, el foco del interés investigativo lo construye la determinación de las condiciones en medio de las cuales los individuos se comprometen con una empresa en particular. Posteriormente, Reichers (1985) reúne en tres grupos las diferentes definiciones que en referencia al compromiso organizacional se habían elaborado, cada uno puede ser resumido en los subsiguientes términos.

Congruencia ante las metas individuales y organizacionales: están contenidas en este grupo aquellos planteamientos orientados dentro del compromiso actitudinal, caracterizadas por considerar que hay compromiso organizacional cuando evidencia “una fuerte creencia y aceptación de los valores de la organización, una disposición a ejercer considerablemente esfuerzo a favor de la organización y un fuerte deseo de permanecer en calidad de miembro de la organización” (Mowday, Porter y Steers. 1982).

Las atribuciones: existe correspondencia con el compromiso conductual, se cree que es el resultado de conductas voluntarias, explícitas e irrevocables, aspectos corroborados empíricamente por O’Reilly y Caldwell (1980), tomando como ejemplo los actos que llevan a elección voluntaria de empleador, donde una vez hecha la manifestación externa y pública de esta decisión, se le da un matiz irrevocable, pues el individuo tiende a sentirse obligado a ser congruente con su elección.

Las apuestas: se toma la posición de que el compromiso es producto de las recompensas y costos inherentes a la pertenencia a una organización determinada. En este sentido para Becker (1960) el estar comprometidos implica tomar conciencia de las inversiones que el individuo ha hecho durante su relación de trabajo y la consecuente valoración de las mismas, de manera tal que permanecer o no con la organización es resultado del cálculo e importancia que se le confiera a dichas inversiones.

Enfoque Multidimensional del compromiso organizacional

Se destacan las investigaciones de O'Reilly y Chatman (1986), quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando 3 magnitudes:

- a. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas.
- b. Involucramiento basado en la afiliación.
- c. Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

Por su parte, Allen y Meyer (1990), aunque reconocieron la naturaleza multidimensional de constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman (1986) y realizan una revisión de la literatura especializada, hasta esbozar un enfoque donde el compromiso resulta de la sumatoria de tres componentes que se presentan en forma simultánea, difiriendo en intensidad:

- a. Componente Afectivo
- b. Componente de Continuidad
- c. Componente Normativo

De esta manera Meyer y Allen pasan a definir el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización (Meyer & Allen, 1997).

En resumen, se ha puesto en relieve la existencia de diferentes enfoques del constructo compromiso organizacional y se evidenció como el acercamiento teórico de los investigadores Meyer y Allen ha sido el resultado de la revisión e interpretación de la literatura existente, resultando el modelo de los tres componentes, basamentos de la presente

investigación, por lo cual en la sección siguiente se hará una explicación de la misma.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1997) sustentan las bases sobre las que se construye el compromiso de los trabajadores respecto a sus organizaciones, constituidas en tres factores o dimensiones.

De esta manera, Meyer y Allen (1997) sugirieron que el compromiso se puede formular en tres aspectos, a saber, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Dimensión 1. Compromiso Afectivo

El primer aspecto, el compromiso afectivo, ocurre cuando las personas adoptan plenamente los objetivos y valores de la organización. Los empleados se involucran emocionalmente con la organización y se sienten personalmente responsables del nivel de éxito de la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo suelen exhibir altos niveles de desempeño, actitudes laborales positivas y un deseo de permanecer en la organización. Este aspecto se muestra mediante indicadores de comportamiento como; Hacer de la realización de los objetivos de la organización una prioridad máxima, participar en las actividades de la organización y estar dispuesto a realizar tareas para lograr el éxito de la organización (Hadi & Tentama, 2020).

Dimensión 2. Compromiso Continuo

El segundo aspecto es el compromiso de continuidad. Este aspecto se muestra en la relación del empleado con la organización en función de lo que recibe (por ejemplo, salario, beneficios, asociaciones) a cambio de su trabajo y los riesgos que pueden experimentar si los empleados abandonan la organización. Los empleados están dispuestos a hacer el mejor esfuerzo por su trabajo solo cuando las recompensas se otorgan de acuerdo con sus expectativas. Este aspecto se muestra mediante

indicadores en forma de sentimientos de los empleados. El trabajo realizado está de acuerdo con los resultados obtenidos, y los empleados creen que realmente necesitan el trabajo realizado en este momento (Hadi & Tentama, 2020).

Dimensión 3. Compromiso Normativo

El tercer aspecto es el compromiso normativo. Este aspecto se muestra por la existencia de individuos en la organización debido al estándar de comportamiento esperado o normas sociales para que los empleados trabajen solo por cumplimiento y formalidad. Este aspecto está indicado por indicadores en forma de cumplimiento de los empleados con la organización debido a las reglas aplicables, y los empleados sienten que tienen una obligación como empleado (Hadi & Tentama, 2020).

3.3. Marco conceptual

- 1. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo:** Incluye la ayuda o asistencia colaborativa que se desenvuelve en entre empleados bajo un mismo entorno laboral.
- 2. Factores de riesgo psicosocial:** Están representados por las situaciones que, perteneciendo al entorno laboral, atentan directamente contra un bienestar laboral, precondiciones para el desarrollo de tareas y de este modo atentan contra la salud y del mismo trabajo.
- 3. Exigencias Psicológicas:** Constan del conjunto de resultados producto de la definición de las tareas de manera incorrecta, sin orden o planes de tareas a ejecutar, con escaso personal de apoyo o grupo de trabajo, influyendo en una sobrecarga laboral
- 4. Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Se refiere a la identidad laboral, la misma que permite el crecimiento de las capacidades y conocimientos para aplicarlos en beneficio del mejor desempeño de sus propias labores.

5. **Compensaciones:** Son las menciones honrosas que se otorgan debidamente a los empleados por mérito propio o participando dentro de un equipo laboral.
6. **Doble presencia:** Es la característica que incluye la impaciencia mental y anímica al realizar sus obligaciones laborales por estar pendiente de otras exigencias ajenas al mismo.
7. **Compromiso Organizacional.** Es un término utilizado para describir la disposición de un docente para aceptar las metas organizacionales y afrontar el trabajo.
8. **Compromiso afectivo.** Este aspecto del compromiso organizacional ocurre cuando las personas adoptan plenamente los objetivos y valores de la organización
9. **Compromiso continuo.** Este aspecto del compromiso organizacional se muestra en la relación del empleado con la organización en función de lo que recibe a cambio de su trabajo y los riesgos que pueden experimentar si los empleados abandonan la organización
10. **Compromiso normativo.** Este aspecto del compromiso organizacional se muestra por la existencia de individuos en la organización debido al estándar de comportamiento esperado para que los empleados trabajen solo por cumplimiento.

IV. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, partiendo de datos evidenciables, pues para Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios cuantitativos se respaldan en la evaluación de carácter numérico luego de recogido los datos para demostrar las hipótesis y de este modo llegar a demostrar la aplicación de teorías o concluir comportamientos. Además, el enfoque cuantitativo al seguir un orden sistemático, estructurado y lógico deductivo para aplicar las leyes universales o causales en la realidad extrínseca al sujeto de estudio, ofrece un alto nivel de rigor al proceso investigativo.

4.1. Tipo y Nivel de investigación.

La investigación corresponde al tipo básica, pura o fundamental debido a que según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) es esencial para el desarrollo de la ciencia.

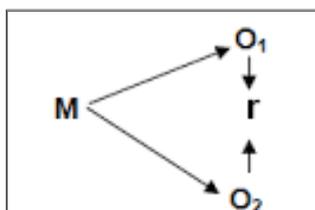
La investigación es correlacional, porque busca hallar la relación entre la variable Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional.

Una investigación se dice que es descriptiva porque se puede llevar a cabo un análisis de los conceptos o variables objeto de estudio bajo su entorno real, describiéndolas, prediciéndolas y sin asumir causalidad o alterarlas. Adicionalmente un estudio es descriptivo cuando, bajo situaciones especiales de tales conceptos o variables y utilizando una muestra representativa de ellos, se pretende saber si se encuentran asociadas o relacionadas entre sí.

En el proceso de correlacionar dos variables o más, primero son descritas en su medición cuantificable o resultados de su cuantificación estadística, y luego posteriormente se especifican los vínculos en el proceso de análisis de tales mediciones, para finalmente probar las relaciones en pruebas estadísticas inferenciales de hipótesis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño utilizado en el presente estudio es no experimental y según la temporalización la investigación se realizó de manera transversal porque recolecta y observa los datos e información en un sólo momento y en un tiempo. Además, un estudio se dice que es no experimental cuando, estableciéndose en situaciones especiales ocurridas, no se someten a intervención o manipulación directa los conceptos independientes o variables objeto de estudio por parte del investigador. Este tipo de investigación también se conoce como investigación ex post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Donde:

M : Muestra

r : relación entre variables

O₁ : Observación de la V.1 (Factores de Riesgo Psicosocial)

O₂ : Observación de la V.2 (Compromiso Organizacional)

De acuerdo a lo afirmado por los autores se infiere que el investigador que utiliza el diseño no experimental resume su labor investigativa a la observación, teniendo un papel pasivo y limitándose a la recolección de la información tal cual se da en un contexto.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población

La población de estudio lo conforman 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana.

Hernández et al (2014), precisan que la población de una investigación de estudio viene a ser el agrupamiento de sujetos los cuales poseen determinadas particularidades o rasgos específicos.

4.3.2. Muestra

La muestra la conforma los 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana.

El tipo de muestreo es no probabilístico, Hernández et al (2014), debido a que se puede seleccionar, escoger situaciones, unidades o casos determinados con distintas metas a conseguir.

4.3.3. Muestreo

La técnica de muestreo es de tipo no probabilístico censal.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

4.4.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

H.E.2: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

H.E.3: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

4.5. Identificación de variables

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial.

Dimensiones:

- Exigencias psicológicas
- Conflicto trabajo-familia
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Compensaciones del trabajo
- Capital social

Variable 2: Compromiso organizacional.

- .Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	
FACTORES DE RIESGO PSISOCIAL	Son los elementos que se presentan en los escenarios que están presentes en una condición laboral, y que se relacionan a organizaciones, ejecución de tareas, y que presentan capacidades para atender contra la salud y el confort (social y físico) del empleado, como al crecimiento y valoración del trabajo. (Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016)	Son los factores de riesgo clasificados en 6 dimensiones, 20 subdimensiones y 69 ítems con la finalidad de identificar el nivel de presencia o exposición en el trabajo según el Cuestionario de Factores Psicosociales IstaS 21 II CopSoq II Versión Media.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones	1, 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9, 10, 11 12, 13, 14, 15	Escala Ordinal
			Conflicto trabajo-familia	Doble presencia	16, 17, 18, 19	Según el Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS21. CoPsoQ II (Versión media)
			Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo	20, 21, 22, 23 24, 25, 26, 27 28, 29, 30	
			Apoyo social y calidad de liderazgo	Claridad del rol Conflicto del rol Apoyo social de compañeros/as de trabajo Sentimiento de grupo Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Previsibilidad	31, 32, 33, 34 35, 36, 37, 38 39, 40, 41 42, 43, 44 45, 46, 47 48, 49, 50, 51 52, 53	- Nunca = 1 - Casi nunca = 2 - Algunas veces = 3 - Casi siempre = 4 - Siempre = 5
			Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	54, 55, 56 57, 58 59, 60, 61, 62	
			Capital social	Confianza vertical Justicia	63, 64, 65 66, 67, 68, 69	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Meyer y Allen (1997) el compromiso en la organización es una situación que tiene como característica el vínculo del colaborador con la institución y que ejerce influencia en la resolución del colaborador de seguir como parte de la institución.	Responde a la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen con 18 ítems, las respuestas se medirán en escala Likert es decir respuestas de opción múltiple. Para medir las dimensiones; afectivo (2 indicadores y 6 ítems), de continuidad (2 indicadores y 6 ítems) y normativo (2 indicadores y 6 ítems).	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la organización (vínculo emocional) - Involucramiento con la organización 	1, 2, 3, 4, 5, 6
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de alternativas (satisfacción de necesidades) - Inversión en la organización (Estabilidad, participación) 	7, 8, 9, 10, 11, 12
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de obligación - Bienestar - Lealtad moral 	13, 14, 15, 16, 17, 18
Escala Ordinal					
Según el Cuestionario de Compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990)					
<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de Acuerdo (TDA) = 7 - De Acuerdo (DA) = 6 - Levemente de Acuerdo (LA) = 5 - Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND) = 4 - Levemente en Desacuerdo (LD) = 3 - En Desacuerdo (ED) = 2 - Totalmente en Desacuerdo (TED) = 1 					

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

La técnica de recolección de la información empleada es la encuesta, para recabar datos en ambas variables. En la investigación social, la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (López & Fachelli, 2015, pág. 8).

4.7.2. Instrumentos

- **CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ISTAS21. CoPsoQ II (Versión media).**

Nombre original de la prueba : Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Autor original : Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.

Adaptación versión I : ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Versión media, por Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen. (2005)

Adaptación versión II : ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) II. Versión media, por Moncada y otros (2014)

País de origen : España

Tipo de instrumento : El inventario es de tipo politómico de

escala tipo Likert con 5 alternativas: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Número de ítems	: 69 ítems (6 dimensiones y 20 subdimensiones).
Administración	: Personal que labora en empresas de cualquier rubro y tamaño en cuanto a cantidad de trabajadores.
Duración	: 25 - 35 minutos.
Nivel de aplicación	: Adultos.

El COPSOQ se desarrolló originalmente para su uso en dos entornos: (a) evaluación de riesgos laborales y (b) investigación sobre trabajo y salud. El instrumento COPSOQ cubre una amplia gama de dominios que incluyen demandas en el trabajo, organización del trabajo y contenido del trabajo, relaciones interpersonales y liderazgo, interfaz individual de trabajo, capital social, conductas ofensivas, salud y bienestar. Las versiones anteriores del COPSOQ se desarrollaron a través de análisis factoriales de una amplia gama de ítems, y posteriormente se probó la confiabilidad de las escalas resultantes.

En el entorno laboral, los profesionales tienen interés en medir una amplia gama de factores psicosociales, tanto en el lugar de trabajo como para el seguimiento nacional de cada país. En el ámbito de la investigación, también es interesante tener una amplia cobertura de las dimensiones psicosociales. Esta amplia cobertura también incluye elementos centrales de conceptos ampliamente utilizados en la investigación del trabajo y la salud como el control de la demanda y los modelos de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI), así como otros factores psicosociales como las demandas emocionales y la calidad del liderazgo (Burr & d'Errico, 2018).

El COPSOQ I y II vinieron en versiones cortas, medias y largas (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). Originalmente, las versiones corta y media estaban destinadas a ser utilizadas en entornos prácticos y la versión larga en entornos de investigación. Más tarde, resultó que también en la investigación había una necesidad de versiones más cortas y que la versión intermedia tenía suficiente confiabilidad largas (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). La COPSOQ ha sido reconocida como un instrumento útil por varias organizaciones (International Labour Organization, 2016).

Antes del desarrollo del COPSOQ III, el instrumento se había traducido a 18 idiomas diferentes y se utilizaba en 40 países de todo el mundo largas (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). El COPSOQ también se utiliza ampliamente en la investigación, y se aplica en más de 400 artículos revisados por pares (I., 2018). Finalmente, el COPSOQ se ha aplicado a una variedad de ocupaciones y lugares de trabajo y ha demostrado ser válido para comparaciones nacionales e internacionales (Burr, y otros, 2019).

Para la determinación de los valores de medición para cada nivel o categoría se procedió a tomar como referencia los valores percentilares para cada dimensión o factor, así como para la variable Factores de riesgo psicosocial:

Tabla 1. *Valores percentilares de la variable Factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones*

	Dimensiones						Variable Factores de riesgo psicosocial	
	Exigencias psicológicas	Conflicto trabajo - familia	Control sobre el trabajo	Apoyo social y Calidad de liderazgo	Compen- saciones en el trabajo	Capital social		
Mínimo		20	4	26	23	9	7	123
Máximo		63	19	43	77	42	25	238
Percentiles	25	33,00	8,00	30,00	42,00	24,00	13,00	156,00
	50	37,00	10,00	31,00	48,00	28,00	15,00	168,00
	75	41,00	12,00	33,00	56,00	30,00	19,00	184,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. *Escala valorativa de la variable Factores psicosociales y sus dimensiones*

Nivel o categoría	Dimensiones						Variable
	Exigencias psicológicas	Conflicto trabajo - familia	Control sobre el trabajo	Apoyo social y Calidad de liderazgo	Compen- saciones en el trabajo	Capital social	Factores de riesgo psicosocial
Bajo	(20-32)	(4-7)	(26-29)	(23-41)	(9-23)	(7-12)	(123-155)
Medio bajo	(33-36)	(8-9)	(30)	(42-47)	(24-27)	(13-14)	(156-167)
Medio alto	(37-40)	(10-11)	(31-32)	(48-55)	(28-29)	(15-18)	(168-183)
Alto	(41-63)	(12-19)	(33-43)	(56-77)	(30-42)	(19-25)	(184-238)

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Respecto a la validez interna del cuestionario ISTAS21 realizada para población peruana en Lima, a cargo de Portocarrero (2017) se halla que los respectivos ítems logran alcanzar sobrepasar los límites mínimos factoriales. Asimismo, el autor determina la aptitud de las dimensiones para ser utilizadas en la evaluación de los indicadores de los riesgos psicosociales en la población representada convenientemente en su respectiva muestra.

Tabla 3. *Escala de valores para el cálculo de la confiabilidad del instrumento*

Intervalos al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Elaboración propia.

Para el presente trabajo de investigación, la confiabilidad del citado instrumento se evalúa con el índice estadístico del Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del instrumento Cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ) II

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	69

Fuente: Elaboración propia

Al obtenerse 0,908 como índice del Alfa de Cronbach se interpreta una confiabilidad excelente o alta.

- **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL de Allen y Meyer (1990).**

- Nombre : Cuestionario de Compromiso en la Organización
- Autor : Allen y Meyer (1990)
- Significación : Este cuestionario consta de 18 ítems
- Administración : Individual o colectiva.
- Dimensiones : - Elementos afectivos (6)
- Componentes continuos (6)
- Factores normativos (6)
- Duración : El lapso para efectuar el test es de alrededor de 15 minutos.
- Aplicación : Personal que labora en empresas de cualquier rubro y tamaño en cuanto a cantidad de trabajadores.
- Calificación : El escalafón para medir es Likert, las réplicas que los participantes pueden emitir frente a cada ítem son las subsiguientes: Totalmente

en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni es desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

Con base en los resultados del análisis de validez y confiabilidad de constructo de Hadi y Tentama (2020), los aspectos e indicadores que componen la escala de compromiso organizacional son válidos y confiables. Esto muestra que todos los aspectos e indicadores existentes son capaces de reflejar y dar forma a las variables de compromiso organizacional. El aspecto más dominante que refleja el compromiso organizacional es un compromiso normativo con un factor de carga de 0,926. El compromiso normativo se indica mediante indicadores de cumplimiento de los empleados con la organización debido a las reglas aplicables, y los empleados sienten que tienen una obligación debido a su condición de empleados. Esto está respaldado por datos de observación y entrevista en el lugar de la investigación, que muestra que los empleados solo trabajan para cumplir con sus obligaciones como empleados y debido al cumplimiento de las reglas que se aplican en la organización. Los empleados se sienten obligados a trabajar para cumplir con sus formalidades como empleados que se supone deben completar su trabajo. Esto está en línea con la investigación de Ingarianti (2015) que muestra que el compromiso normativo es el aspecto más dominante para describir el compromiso organizacional con un factor de carga de 0,897.

Además, el aspecto más débil que refleja el compromiso organizacional es el compromiso continuo con un factor de carga de 0,807. El compromiso continuo se demuestra por el comportamiento de los nuevos empleados que están dispuestos a trabajar al máximo si el trabajo realizado vale la pena las recompensas obtenidas y es necesario para los empleados. Con base en los hallazgos en el sitio del estudio, los empleados actualmente solo están dispuestos a hacer el mejor esfuerzo para llevar a cabo sus deberes y trabajar cuando los premios otorgados están en línea con sus expectativas. Ahora los empleados se quedan y trabajan porque sienten que realmente necesitan un trabajo.

En línea con el estudio de Hadi y Tentama (2020), una investigación previa realizada por Situmorang (2012) mostró que la medición del compromiso organizacional había cumplido con los requisitos de confiabilidad con un valor alfa de Cronbach de 0.925. Los resultados de la investigación de Tania y Sutanto (2013) también mostraron que la medición del compromiso organizacional cumple con los requisitos de confiabilidad con un valor alfa de Cronbach de 0.827. Otros resultados de investigación de Tsai (2014) y Syauta, Troena, Setiawan y Solimun (2012) también prueban en su investigación que la medición del compromiso organizacional ha cumplido con los requisitos de confiabilidad con valores alfa de Cronbach de 0.875 y 0.825. Luego, los resultados del estudio hallado por Hanaysha (2016) también muestran que el compromiso organizacional cumple con los requisitos de confiabilidad con un valor alfa de Cronbach de 0.860. Esta comparación con los resultados de este estudio muestra que la escala de compromiso organizacional en este estudio tiene un mejor valor alfa de Cronbach de 0.926. Esto muestra que la escala de compromiso organizacional de los resultados de este estudio es apropiada para ser utilizada o aplicada para expresar el compromiso organizacional porque está respaldada por los resultados de una buena validez y confiabilidad de constructo.

Para la determinación de los valores de medición para cada nivel o categoría se procedió a tomar como referencia los valores percentilares para cada dimensión o factor, así como para la variable Compromiso Organizacional:

Tabla 5. *Valores percentilares de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones*

	Dimensiones			Variable	
	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo	Compromiso Organizacional	
Mínimo	18	19	12	62	
Máximo	36	35	42	111	
Percentiles	25	25,00	25,00	27,00	79,00
	50	29,00	27,00	31,00	87,00
	75	32,00	28,00	35,00	93,00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. *Escala valorativa de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones*

Nivel o categoría	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo	Variable Compromiso organizacional
Bajo	(18-24)	(19-24)	(12-26)	(62-78)
Medio bajo	(25-28)	(25-26)	(27-30)	(79-86)
Medio alto	(29-31)	(27)	(31-34)	(87-92)
Alto	(32-36)	(28-35)	(35-42)	(93-111)

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Para la validez del constructo del cuestionario de Compromiso Organizacional se toma en cuenta la significancia de la relación entre sus ítems, realizado por Albinez y Gallardo (2020), alcanzando resultados de 0,168 y 0,628 para sus tres dimensiones, además de un análisis factorial con valores superior a 0,20, ofreciendo una validez aceptable. De similar manera se acepta como confiable el instrumento al alcanzar 0,806 como

valor general del alfa de Cronbach, así como de sus tres dimensiones o factores (0,748, 0,746 y 0,704)

La confiabilidad del instrumento para la presente investigación se evaluará con el índice estadístico del Alfa de Cronbach.

Tabla 7. *Estadísticas de fiabilidad del instrumento Cuestionario de Compromiso en la Organización de Allen y Meyer*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,721	18

Fuente: Elaboración propia

Al obtenerse 0,721 como índice del Alfa de Cronbach se interpreta una confiabilidad aceptable.

4.7.3. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Para dar respuesta a las hipótesis de investigación se hará uso de la estadística descriptiva inferencial, sometiendo a la prueba de Pearson, que mide el grado de correlación entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Esta técnica estadística no paramétrica se realizará en el programa SPSS 24, donde se escogerá la función analizar, luego la opción correlaciones bivariadas, eligiendo la opción de correlación de Pearson.

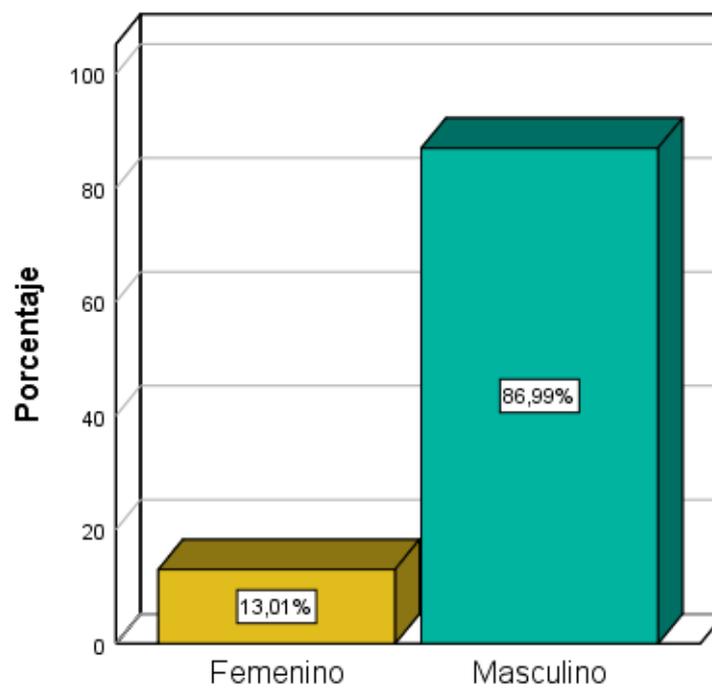
V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 8. *Sexo de los participantes*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	16	13,01%
Masculino	107	86,99%
Total	123	100,00%

Fuente: Elaboración propia



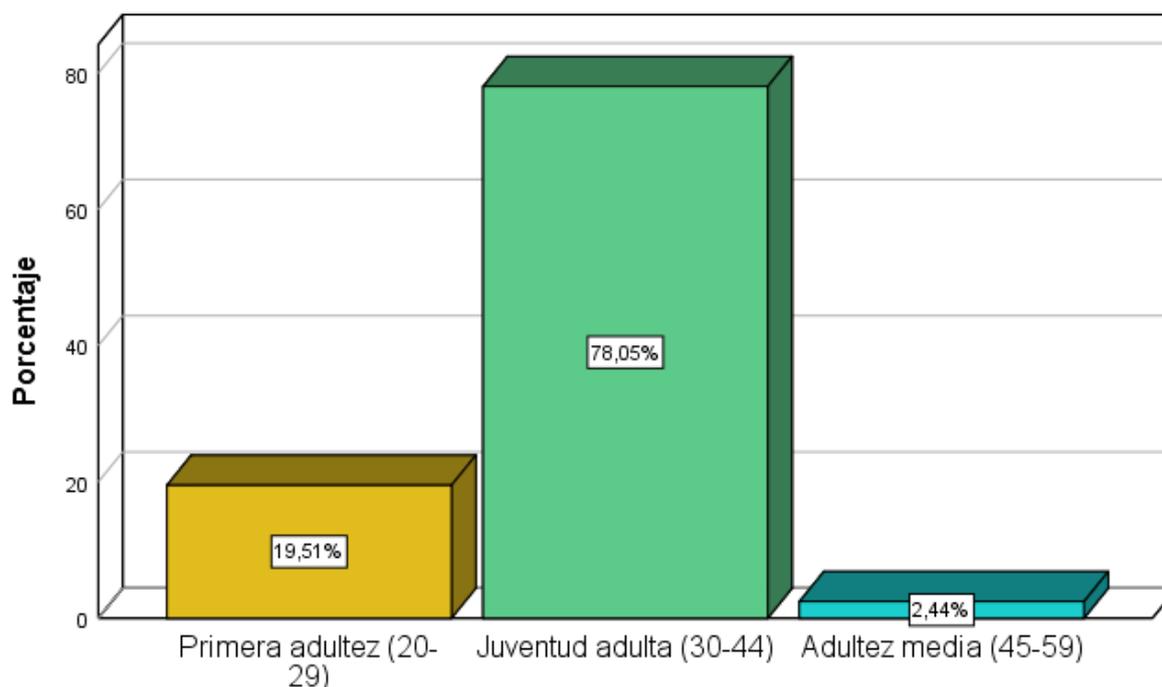
Fuente: Elaboración propia

Figura 1. *Sexo de los participantes*

Tabla 9. Grupo etáreo de los participantes

Grupo etáreo	Frecuencia	Porcentaje
Primera adultez (20-29)	24	19,51%
Juventud adulta (30-44)	96	78,05%
Adultez media (45-59)	3	2,44%
Total	123	100,00%

Fuente: Elaboración propia



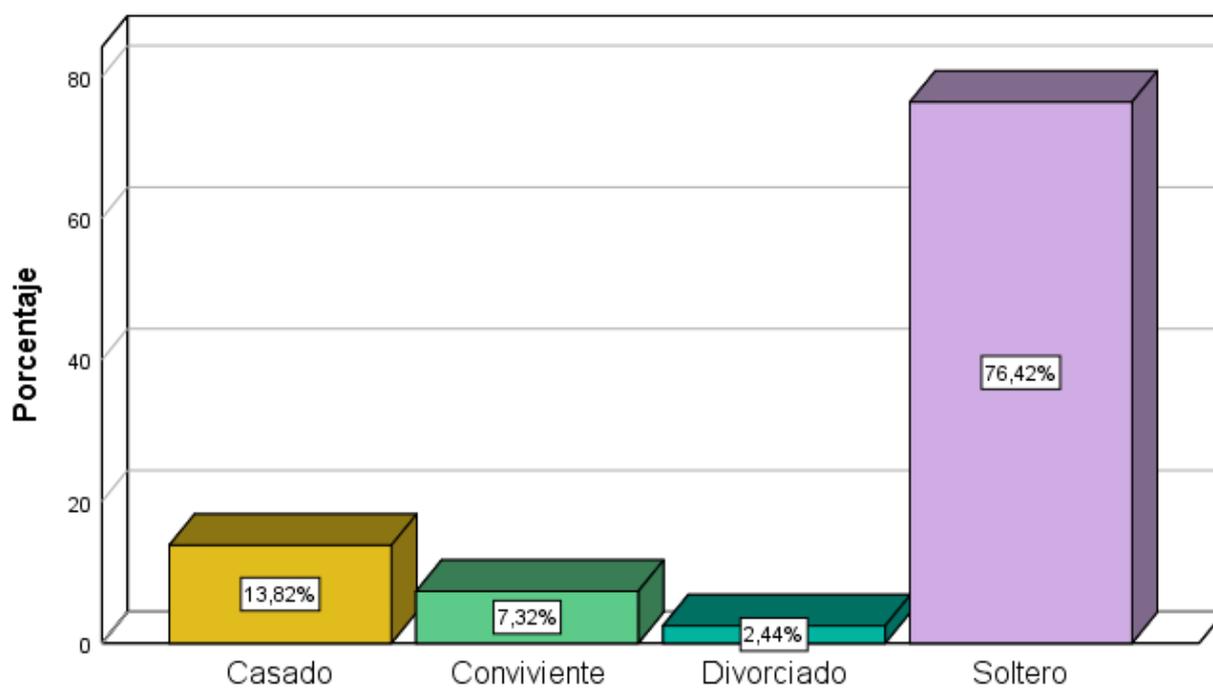
Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Grupo etáreo de los participantes

Tabla 10. *Estado civil de los participantes*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	17	13,82%
Conviviente	9	7,32%
Divorciado	3	2,44%
Soltero	94	76,42%
Total	123	100,00%

Fuente: Elaboración propia



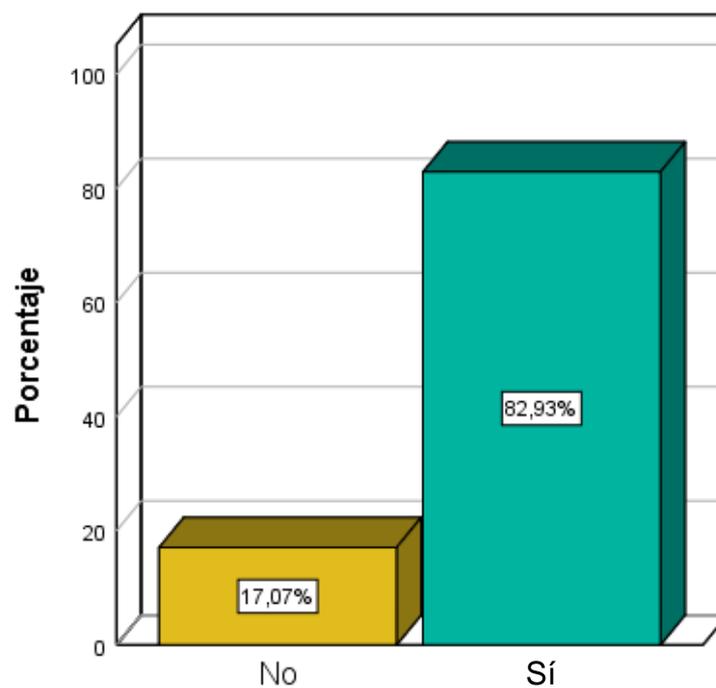
Fuente: Elaboración propia

Figura 3. *Estado civil de los participantes*

Tabla 11. *Familiar contagiado por causa de la pandemia del COVID-19*

Familiar contagiado	Frecuencia	Porcentaje
No	21	17,07%
Sí	102	82,93%
Total	123	100,00%

Fuente: Elaboración propia



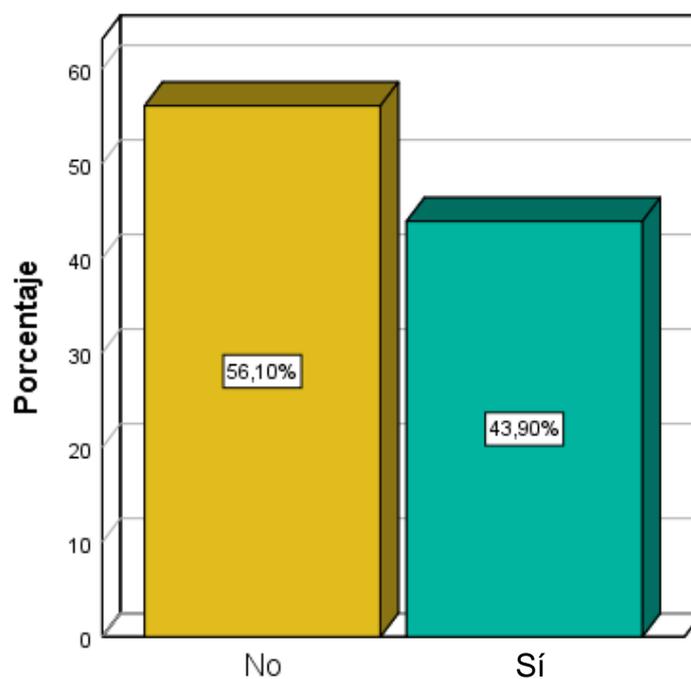
Fuente: Elaboración propia

Figura 4. *Familiar contagiado por causa de la pandemia del COVID-19*

Tabla 12. *Familiar fallecido por causa de la pandemia del COVID-19*

Familiar fallecido	Frecuencia	Porcentaje
No	69	56,10%
Sí	54	43,90%
Total	123	100,00%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. *Familiar fallecido por causa de la pandemia del COVID-19*

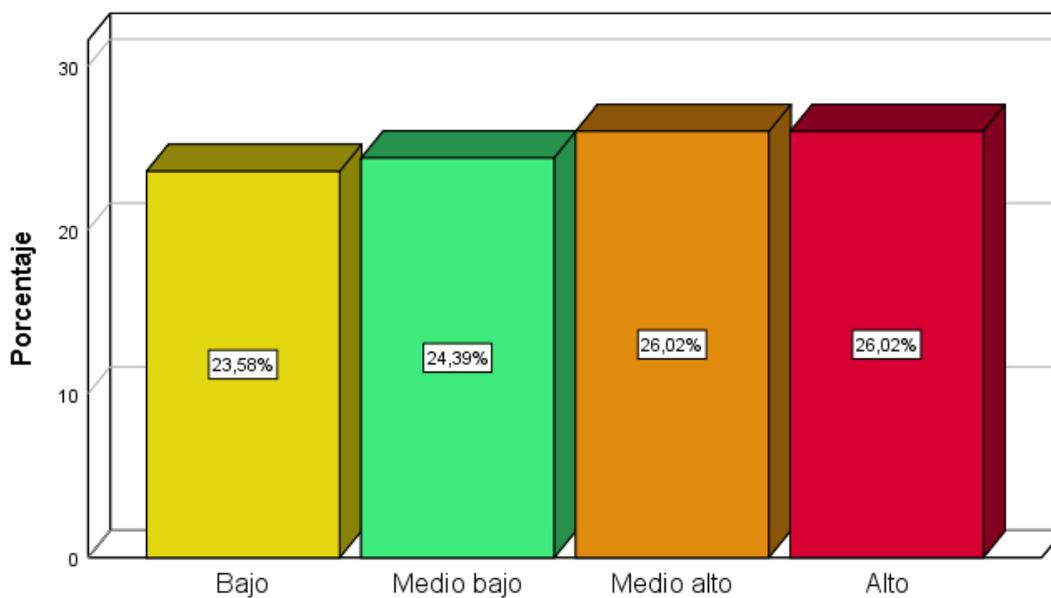
VARIABLE 1: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 13. Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [123-155]	29	23,58%
Medio bajo [156-157]	30	24,39%
Medio alto [168-183]	32	26,02%
Alto [184-238]	32	26,02%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 169,87$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

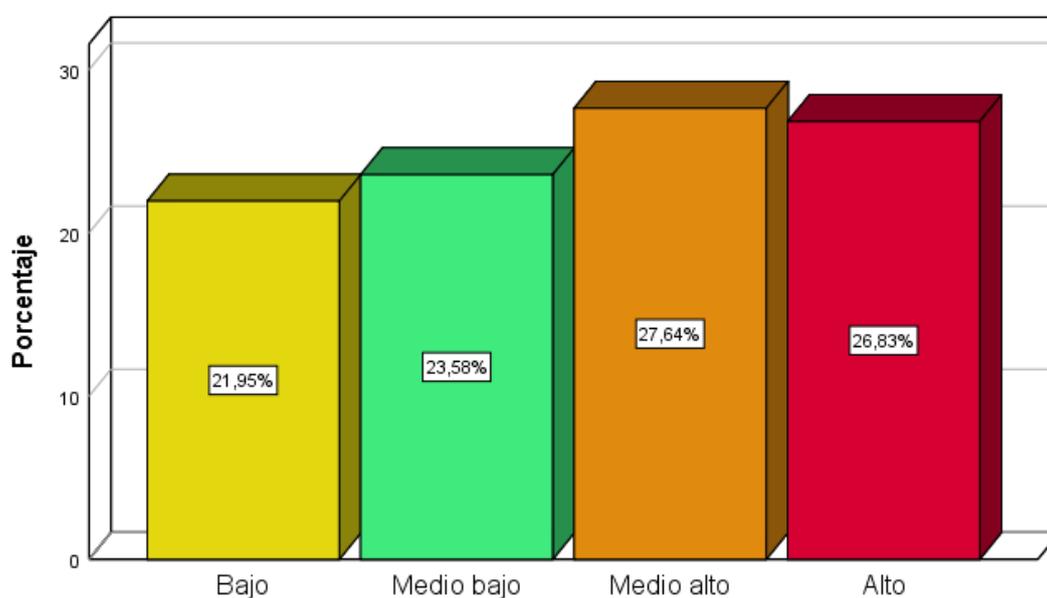
Figura 6. Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial

Tabla 14. Nivel de Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [20-32]	27	21,95%
Medio bajo [33-36]	29	23,58%
Medio alto [37-40]	34	27,64%
Alto [41-63]	33	26,83%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 37,62$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Nivel de Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas

Tabla 15. Nivel del Riesgo sobre el Conflicto Trabajo - Familia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [4-7]	27	21,95%
Medio bajo [8-9]	27	21,95%
Medio alto [10-11]	34	27,64%
Alto [12-19]	35	28,46%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 9,74$$

Fuente: Elaboración propia

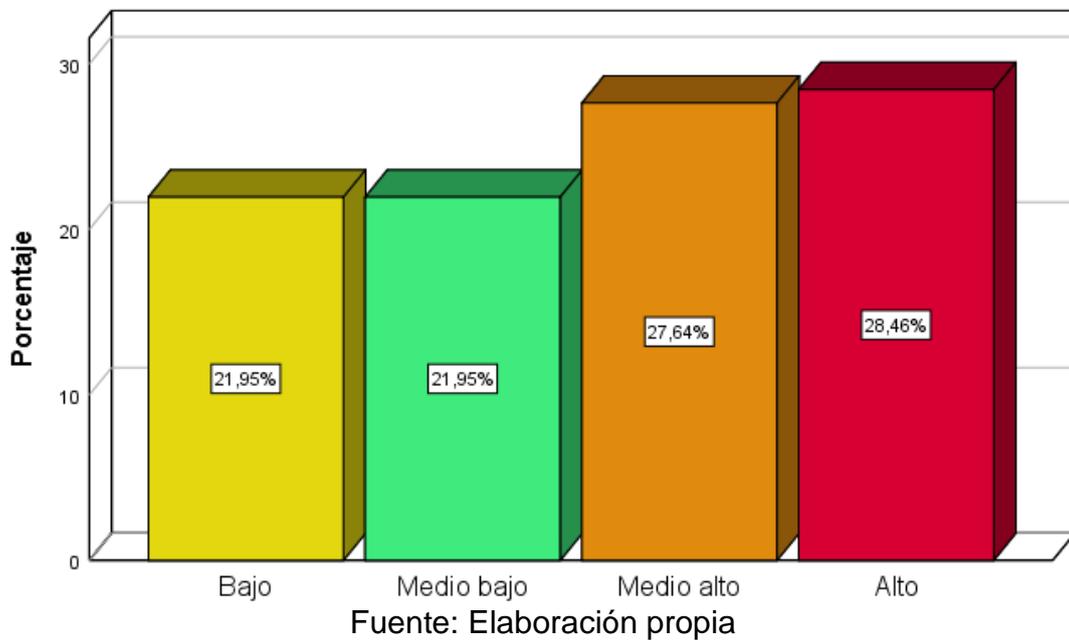


Figura 8. Nivel del Riesgo sobre el Conflicto Trabajo - Familia

Tabla 16. Nivel del Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [26-29]	28	22,76%
Medio bajo [30]	0	0,00%
Medio alto [31-32]	57	46,34%
Alto [33-43]	38	30,89%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 31,27$$

Fuente: Elaboración propia

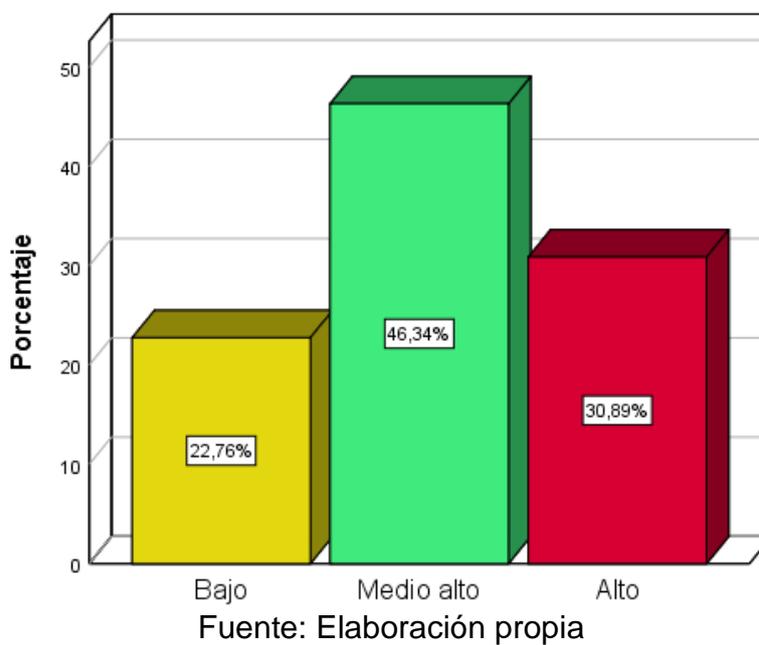


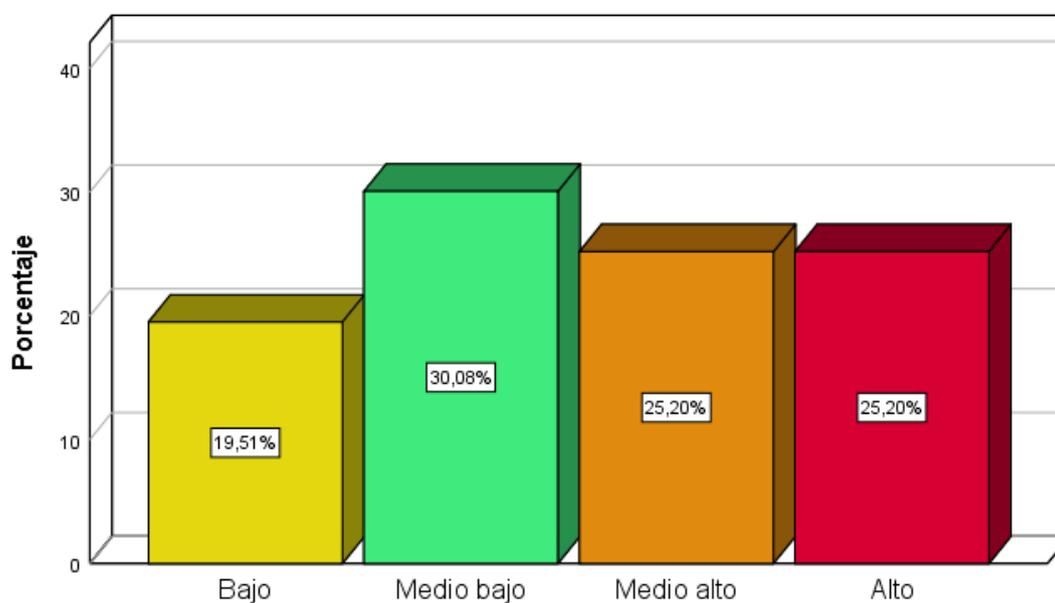
Figura 9. Nivel del Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo

Tabla 17. Nivel del Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [23-41]	24	19,51%
Medio bajo [42-47]	37	30,08%
Medio alto [48-55]	31	25,20%
Alto [56-77]	31	25,20%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 48,93$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

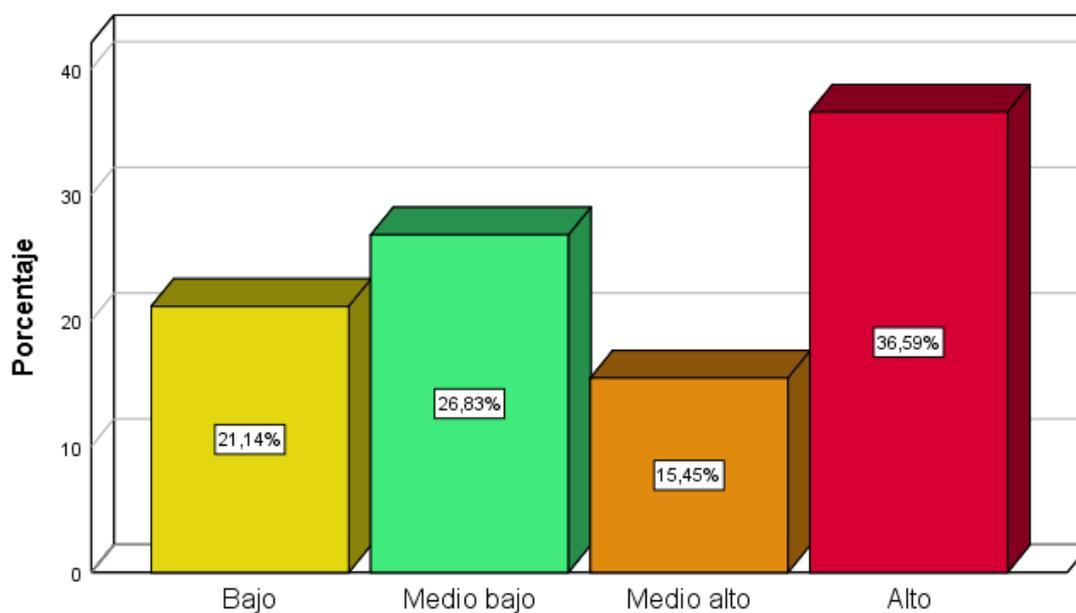
Figura 10. Nivel del Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Tabla 18. Nivel del Riesgo sobre las Compensaciones del Trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [9-23]	26	21,14%
Medio bajo [24-27]	33	26,83%
Medio alto [28-29]	19	15,45%
Alto [30-42]	45	36,59%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 27,11$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

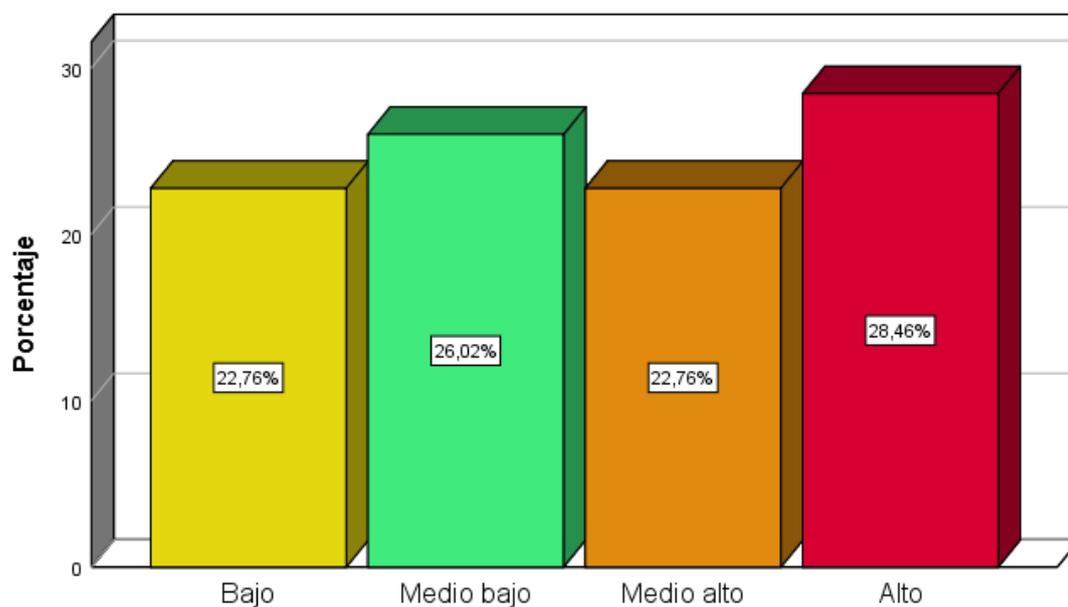
Figura 11. Nivel del Riesgo sobre las Compensaciones del Trabajo

Tabla 19. Nivel del Riesgo sobre el Capital Social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [7-12]	28	22,76%
Medio bajo [13-14]	32	26,02%
Medio alto [15-18]	28	22,76%
Alto [19-25]	35	28,46%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 15,20$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 12. Nivel del Riesgo sobre el Capital Social

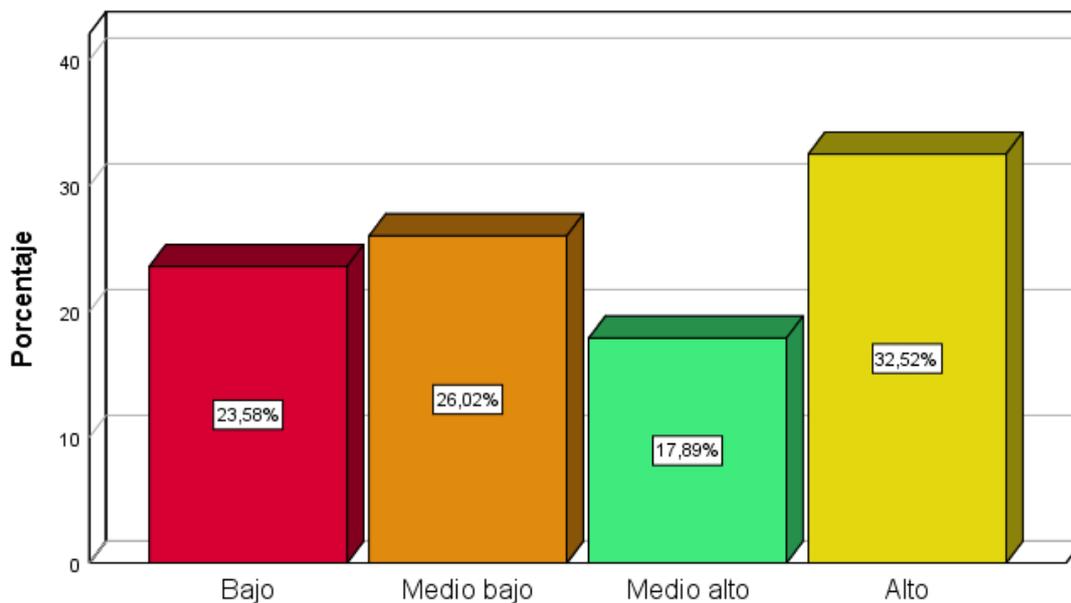
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 20. Nivel del Compromiso Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [62-78]	29	23,58%
Medio bajo [79-86]	32	26,02%
Medio alto [87-92]	22	17,89%
Alto [93-111]	40	32,52%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 86,34$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

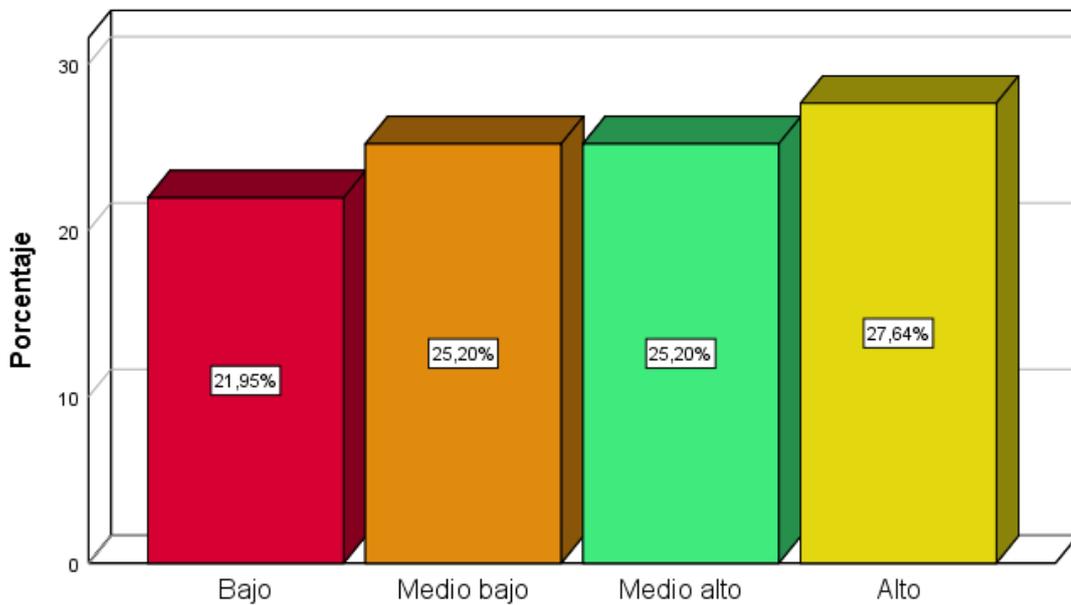
Figura 13. Nivel del Compromiso Organizacional

Tabla 21. *Nivel de Compromiso Organizacional Afectivo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [18-24]	27	21,95%
Medio bajo [25-28]	31	25,20%
Medio alto [29-31]	31	25,20%
Alto [32-36]	34	27,64%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 28,48$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

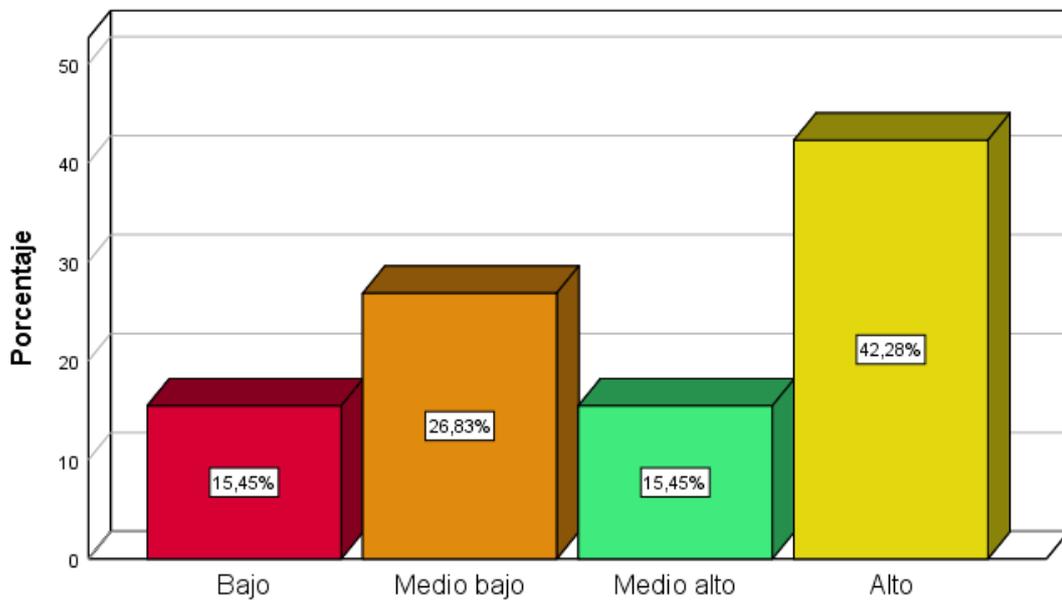
Figura 14. *Nivel de Compromiso Organizacional Afectivo*

Tabla 22. Nivel de Compromiso Organizacional de Continuidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [19-24]	19	15,45%
Medio bajo [25-26]	33	26,83%
Medio alto [27]	19	15,45%
Alto [28-35]	52	42,28%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 26,97$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

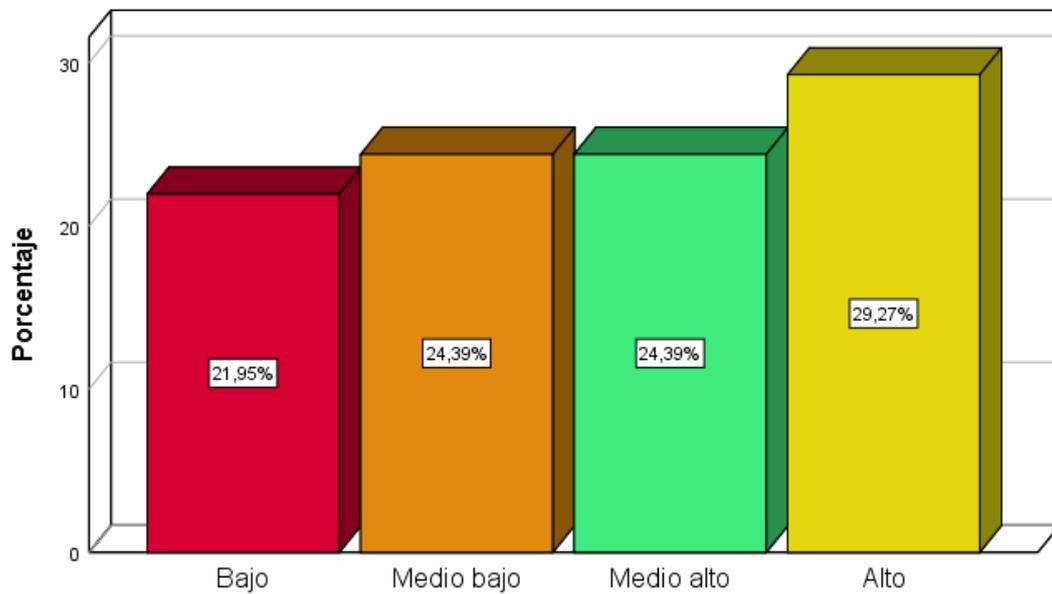
Figura 15. Nivel de Compromiso Organizacional de Continuidad

Tabla 23. Nivel del Compromiso Organizacional Normativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [12-26]	27	21,95%
Medio bajo [27-30]	30	24,39%
Medio alto [31-34]	30	24,39%
Alto [35-42]	36	29,27%
Total	123	100,00%

$$\bar{X} = 30,89$$

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 16. Nivel del Compromiso Organizacional Normativo

5.2. Interpretación de los resultados

Posteriormente a la aplicación de las prueba o instrumentos útiles para recabar información, se presentan los resultados a manera de estadística descriptiva de la siguiente manera:

1. En la tabla 8 y figura 1 se aprecia que el 86,99% (107/123) de los trabajadores encuestados son varones y el 13,01% (16/123) son mujeres.
2. En la tabla 9 y figura 2 se muestra que el 78,05% (96/123) de los trabajadores encuestados son jóvenes adultos (entre 30 a 44 años), el 19,51% (24/123) pertenecen a la primera adultez (entre 20 a 29 años) y solo el 2,44% (3/123) pertenecen al segmento de la adultez media (entre 45 a 49 años de edad).
3. En la tabla 10 y figura 3 se observa que el 76,42% (94/123) de los empleados encuestados son solteros, el 13,82% (17/123) de ellos son casados, solo el 7,32% (9/123) son convivientes y el 2,44% (3/123) son divorciados.
4. En la tabla 11 y figura 4 se muestra que el 82,93% (102/123) de los encuestados tienen un familiar contagiado por el COVID-19, y el 17,07% (21/123) no lo tiene.
5. En la tabla 12 y figura 5 se presenta al 56,10% (69/123) de los empleados encuestados que no tienen familiar fallecido por causa del COVID-19, y el 43,90% (54/123) tienen al menos un familiar fallecido por causa de la pandemia actual.
6. En la tabla 13 y figura 6 se observa que el 26,02% (32/123) de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio alto de Factores de riesgo psicosocial, e igualmente otro 26,02% (32/123) para el nivel alto y un 24,39% (30/123) de ellos posee un nivel medio bajo, así, como el 23,58% (29/123) un nivel bajo.
7. En la tabla 14 y figura 7 se observa que el 27,64% (34/123) de los trabajadores evaluados presentan un nivel medio alto del *Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas* como dimensión de los Factores de riesgo psicosocial, un 26,83% (33/123) un nivel alto, un 23,58% (29/123) un nivel medio bajo y un 21,95% (27/123) un nivel bajo.

8. En la tabla 15 y figura 8 se observa que el 28,46% (35/123) presentan un nivel alto del *Riesgo sobre el Conflicto Trabajo-Familia* como dimensión de los Factores de riesgo psicosocial; un 27,64% (34/123) un nivel alto, e igualmente un 21,95% para los niveles bajo y medio bajo (27/123).
9. En la tabla 16 y figura 9 se presenta al 46,34% (57/123) de los trabajadores que observan un nivel medio alto del *Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo* como dimensión de los Factores de riesgo psicosocial, seguido del 30,89% (38/123) del nivel alto, y del 22,76% (28/123) del nivel bajo.
10. En la tabla 17 y figura 10 se observa que el 30,08% (37/123) de los empleados encuestados se encuentran con un nivel medio bajo del *Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo* como dimensión de los Factores de riesgo psicosocial, seguido del 25,20% (31/123) en el nivel medio alto al igual que el nivel alto con el 25,20% (31/123), y el 19,51% (24/123) de ellos presentan un nivel bajo del *Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo*.
11. En la tabla 18 y figura 11 se muestra que el 36,59% (45/123) de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto del *Riesgo sobre las Compensaciones del trabajo* como dimensión de los Factores de riesgo psicosocial, el 26,83% (33/123) tienen un nivel medio bajo, el 21,14% (26/123) en el nivel bajo y el 15,45% (19/123) un nivel medio alto.
12. En la tabla 19 y figura 12 se aprecia que el 28,46% (35/123) de los empleados evaluados observan un nivel alto del *Riesgo sobre el Capital Social* como dimensión de los factores de riesgo psicosocial, un 26,02% (32/123) un nivel medio bajo y un 22,76% (28/123) tanto para el nivel bajo como medio alto.
13. En la tabla 20 y figura 13 se puede observar que el 32,52% (40/123) de los trabajadores encuestados tienen un nivel alto de Compromiso Organizacional, mientras el 26,02% (32/123) de ellos alcanzan un nivel medio bajo, el 23,58% (29/123) un nivel bajo y el 17,89% (22) un nivel medio alto.
14. En la tabla 21 y figura 14 se observa que el 27,64% (34/123) de los empleados encuestados tienen un nivel alto de Compromiso Organizacional Afectivo, mientras que el 25,20% (31/123) muestran un nivel medio bajo y la misma

distribución del 25,20% (31/123) indica un nivel medio alto, y finalmente el 21,95% (27/123) observan un nivel bajo.

15. En la tabla 22 y figura 15 se muestra que el 42,28% (52/123) de los empleados encuestados alcanzan un nivel alto de Compromiso Organizacional de Continuidad, mientras que el 26,83% (33/123) alcanzan el nivel medio bajo, y un 15,45% (19/123) tanto para el nivel bajo como de la misma manera un 15,45% (19/123) para el nivel medio alto.

16. En la tabla 23 y figura 16 se observa que el 29,27% (36/123) de los trabajadores encuestados obtienen un nivel alto de Compromiso Organizacional Normativo, mientras el 24,39% (30/123) de ellos alcanzan un nivel medio bajo y la misma distribución de 24,39% (30/123) alcanza un nivel medio alto; además el 21,95% (27/123) corresponde a un nivel bajo.

Tabla 24. *Tabla cruzada de las variables: Factores de riesgo psicosocial y Compromiso organizacional*

			Nivel del Compromiso Organizacional				Total
			Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto	
Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial	Bajo	Recuento	4	6	6	13	29
		% del total	3,3%	4,9%	4,9%	10,6%	23,6%
	Medio bajo	Recuento	3	6	7	14	30
		% del total	2,4%	4,9%	5,7%	11,4%	24,4%
	Medio alto	Recuento	6	9	8	9	32
		% del total	4,9%	7,3%	6,5%	7,3%	26,0%
	Alto	Recuento	16	11	1	4	32
		% del total	13,0%	8,9%	0,8%	3,3%	26,0%
Total		Recuento	29	32	22	40	123
		% del total	23,6%	26,0%	17,9%	32,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

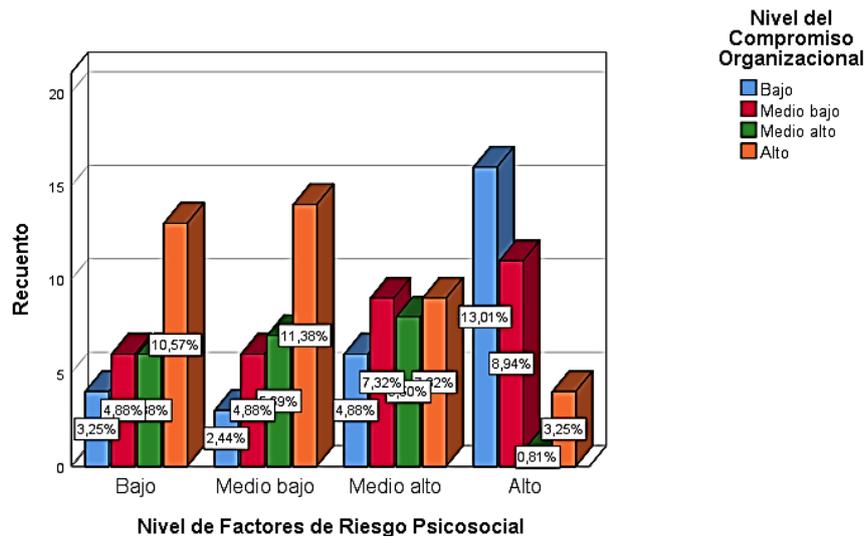


Figura 17. Tabla cruzada de las variables: Factores de riesgo psicosocial y Compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que el 13,0% (16/123) de los empleados encuestados poseen un nivel alto de Factores de riesgo psicosocial (FRP) al tiempo que presentan un nivel bajo de Compromiso Organizacional (CO), lo cual es un poco mayor al 11,4% (14/123) con un nivel medio bajo de FRP y a la vez un nivel alto de CO, y también es mayor que el 10,6% (13/123) que obtienen un nivel bajo de FRP presentando a la vez un nivel alto de CO.

Tabla 25. Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Afectivo

Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial	Nivel de Compromiso Afectivo	Recuento	Nivel de Compromiso Afectivo				Total
			Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto	
Bajo	Recuento	1	9	5	14	29	
	% del total	0,8%	7,3%	4,1%	11,4%	23,6%	
	Medio bajo	Recuento	6	5	7	12	30
		% del total	4,9%	4,1%	5,7%	9,8%	24,4%
	Medio alto	Recuento	6	5	13	8	32
		% del total	4,9%	4,1%	10,6%	6,5%	26,0%
	Alto	Recuento	14	12	6	0	32
		% del total	11,4%	9,8%	4,9%	0,0%	26,0%
Total	Recuento	27	31	31	34	123	
	% del total	22,0%	25,2%	25,2%	27,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

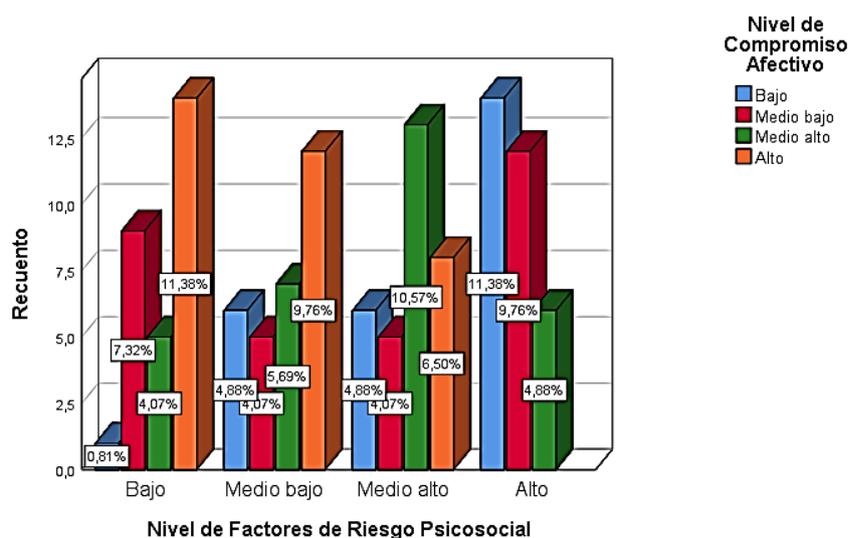


Figura 18. Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Afectivo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que tanto el 11,4% (14/123) de los empleados encuestados poseen un nivel alto de Factores de riesgo psicosocial (FRP) y un nivel bajo de Compromiso Organizacional Afectivo (COA), así como también el 11,4% (14/123) observan un nivel medio bajo de FRP y a la vez un nivel alto de COA. Ambas situaciones son mayores que el 10,6% (13/123) que obtienen un nivel medio alto de FRP y a la vez un nivel medio alto de COA.

Tabla 26. Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional de Continuidad

		Nivel de Compromiso de Continuidad				Total	
		Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto		
Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial	Bajo	Recuento	6	3	1	19	29
		% del total	4,9%	2,4%	0,8%	15,4%	23,6%
	Medio bajo	Recuento	2	6	5	17	30
		% del total	1,6%	4,9%	4,1%	13,8%	24,4%
	Medio alto	Recuento	5	10	8	9	32
		% del total	4,1%	8,1%	6,5%	7,3%	26,0%
	Alto	Recuento	6	14	5	7	32
		% del total	4,9%	11,4%	4,1%	5,7%	26,0%
Total		Recuento	19	33	19	52	123
		% del total	15,4%	26,8%	15,4%	42,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

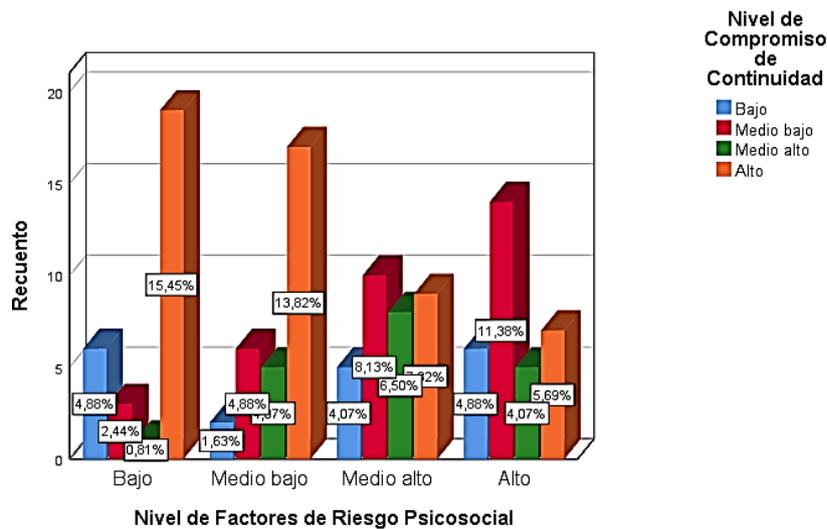


Figura 19. Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional de Continuidad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que el 15,4% (19/123) que presentan un nivel bajo de Factores de riesgo psicosocial (FRP) a la vez presentan un nivel alto de Compromiso Organizacional de Continuidad (COC). En esa misma línea valores cercanos del 13,8% (17/123) presentan un nivel medio bajo de FRP y a la vez un nivel alto de COC. Con menores cifras el 11,4% (14/123) de los empleados encuestados poseen un nivel alto de FRP al tiempo que presentan un nivel medio bajo de COC.

Tabla 27. Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Normativo

		Nivel del Compromiso Normativo				Total	
		Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto		
Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial	Bajo	Recuento	4	9	6	10	29
		% del total	3,3%	7,3%	4,9%	8,1%	23,6%
	Medio bajo	Recuento	2	6	10	12	30
		% del total	1,6%	4,9%	8,1%	9,8%	24,4%
	Medio alto	Recuento	6	6	10	10	32
		% del total	4,9%	4,9%	8,1%	8,1%	26,0%
	Alto	Recuento	15	9	4	4	32
		% del total	12,2%	7,3%	3,3%	3,3%	26,0%
Total		Recuento	27	30	30	36	123
		% del total	22,0%	24,4%	24,4%	29,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

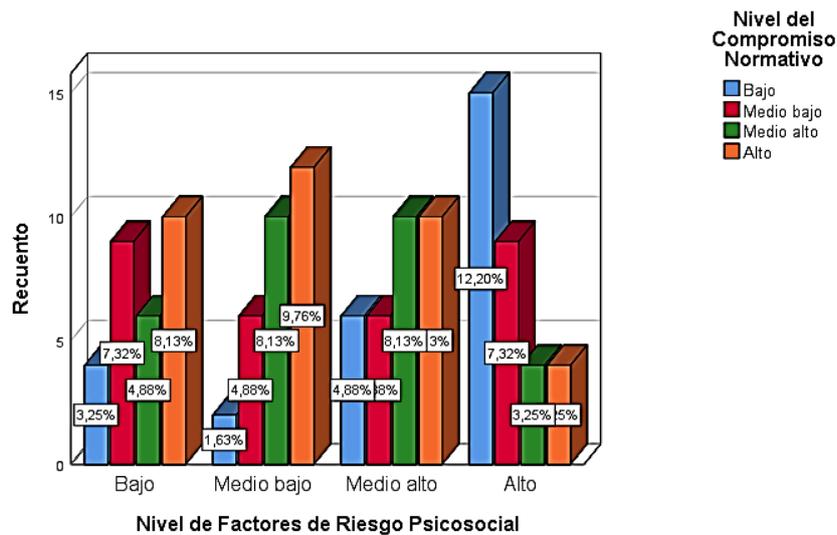


Figura 20. Tabla cruzada de la variable: Factores de riesgo psicosocial y la dimensión Compromiso organizacional Normativo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa que el 12,2% (15/123) que presentan un nivel alto de Factores de riesgo psicosocial (FRP) a la vez presentan un nivel bajo de Compromiso Organizacional Normativo (CON). Seguidamente se observa que el 9,8% (12/123) de los empleados encuestados poseen un nivel medio bajo de FRP al tiempo que presentan un nivel medio alto de CON.

PRUEBA DE BONDAD O NORMALIDAD

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0 Hipótesis nula de normalidad: Los datos evaluados proceden de una distribución normal.

H1 Hipótesis alterna de normalidad: Los datos evaluados no proceden de una distribución normal

2. Elección del nivel de significación (α).

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Prueba estadística a emplear.

Teniendo en cuenta que, la muestra en el presente trabajo de estudio es superior al valor de 50 datos incluidos, se ha procedido a determinar la aplicación de la prueba estadística de normalidad Kolmogórov-Smirnov, la cual ofrece valores de significancia asintótica (valor de p) sobre los que se evaluará escoger el tipo de prueba a utilizar para la contrastación de hipótesis, ya sea paramétrica o no.

Tabla 28. *Prueba de Normalidad: Kolmogórov-Smirnov*

Prueba de Normalidad	Kolmogórov-Smirnov ^a	gl	Sig.
Factores de Riesgo Psicosocial	,053	123	,200
Compromiso Organizacional Afectivo	,112	123	,001
Compromiso Organizacional Continuidad	,093	123	,011
Compromiso Organizacional Normativo	,068	123	,200
Compromiso Organizacional	,080	123	,052

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

4. Criterio de decisión.

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

5. Decisión y conclusión.

Debido a que el valor de Significancia Asintótica, también llamada “p-valor”, al ser mayor que 0,05, cumple la premisa $p \geq 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula de normalidad y nos lleva a afirmar que los datos evaluados proceden de una distribución normal. De esta manera, la prueba de normalidad nos permite decidir por una prueba de correlación paramétrica, para este estudio la prueba de Pearson.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

Hipótesis nula: No existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional.

$$\rho = 0$$

Hipótesis alterna: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Dado que el trabajo corresponde a una investigación de las ciencias sociales, el nivel de significación elegido es $\alpha = 0,05$, se asume el valor de significancia como una probabilidad de acierto o riesgo por parte del investigador, en razón de aceptar o rechazar la hipótesis alterna, el mismo que se expresa en valores de 0.05, que representa el 5% de error permitido.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra han sido elegidos de manera aleatoria y habiéndose realizado la prueba de normalidad de los datos, se hará uso de la prueba de correlación de Pearson.

4. Lectura del p-valor (sig)

El p-valor o significancia estadística (sig.) encontrado en la ventana de resultados del SPSS versión 25, después de procesar los datos, se muestra en la tabla 15, el cual servirá para decir si se acepta o rechaza la H_a .

Tabla 29. Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional

Correlación de Pearson		Factores de Riesgo Psicosocial	Compromiso Organizacional
Factores de Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,380**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	-,380**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

5. Decisión estadística

Aplicando como técnica la observación del valor de probabilidad (p valor) o valor de significancia (sig.) para decidir si se rechaza o acepta la H0 (hipótesis nula) o Ha (hipótesis alterna), se considera que cuando este “p valor” sea presentado con valores por debajo de su valor esperado, que es generalmente 0,05 ($< 0,05$), entonces se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la Ha (hipótesis alterna). Cuando suceda que lo contrario, es decir el “p valor” es superior o igual a 0,05 ($\geq 0,05$), se aceptará la H0 y se rechaza la Ha.

Se observa un nivel de correlación **negativo baja** con $r=-0,380$, según lo establecido por Hernández et al (2014) que señala como nivel bajo para los valores entre 0,2 y 0,39, ya sea para valores positivos o directos, o sean valores negativos o indirectos; y se adquirirá una mayor fuerza de relación cuanto más se acerquen a 1 (correlación perfecta), ya sea positivo o negativo, según la característica de la asociación, y, por el contrario cuanto más se acerquen a 0 (ausencia de correlación) significará una menor fuerza de relación. También se observa que el valor de significancia es **$p=0,000$, comparándolo con el valor estándar $\alpha=0,05$, se tiene que $p<0,05$** ; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que **existe relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.**

Hipótesis específica 1

Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional afectivo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

Hipótesis nula: No existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo.

$$\rho = 0$$

Hipótesis alterna: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 30. Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Afectivo

Correlación de Pearson		Factores de Riesgo Psicosocial	Compromiso Organizacional Afectivo
Factores de Riesgo Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	-,461**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
Compromiso Organizacional Afectivo	Coefficiente de correlación	-,461**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Aplicando como técnica la observación del valor de probabilidad (p valor) o valor de significancia (sig.) para decidir si se rechaza o acepta la H0 (hipótesis nula) o Ha (hipótesis alterna), se considera que cuando este “p valor” sea presentado con valores por debajo de su valor esperado, que es generalmente 0,05 ($< 0,05$), entonces se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la Ha (hipótesis alterna). Cuando suceda que lo contrario, es decir el “p valor” es superior o igual a 0,05 ($\geq 0,05$), se aceptará la H0 y se rechaza la Ha.

Se observa un nivel de correlación **negativo moderada** con $r=-0,461$, según lo establecido por Hernández et al (2014) que señala como nivel moderado para los valores entre 0,4 y 0,69, ya sea para valores positivos o directos, o sean valores negativos o indirectos; y se adquirirá una mayor fuerza de relación cuanto más se acerquen a 1 (correlación perfecta), ya sea positivo o negativo, según la característica de la asociación, y, por el contrario cuanto más se acerquen a 0 (ausencia de correlación) significará una menor fuerza de relación. También se observa que el valor de significancia es **$p=0,000$, comparándolo con el valor estándar $\alpha=0,05$, se tiene que $p<0,05$** ; entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que **existe relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021**.

Hipótesis específica 2

Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

Hipótesis nula: No existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad.

$$\rho = 0$$

Hipótesis alterna: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 31. *Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso de Continuidad*

Correlación de Pearson		Factores de Riesgo Psicosocial	Compromiso Organizacional de Continuidad
Factores de Riesgo Psicosocial	Coefficiente de correlación	1,000	-,198
	Sig. (bilateral)	.	,028
	N	123	123
Compromiso Organizacional de Continuidad	Coefficiente de correlación	-,198	1,000
	Sig. (bilateral)	,028	.
	N	123	123

Fuente: Elaboración propia

Aplicando como técnica la observación del valor de probabilidad (p valor) o valor de significancia (sig.) para decidir si se rechaza o acepta la H0 (hipótesis nula) o Ha (hipótesis alterna), se considera que cuando este “p valor” sea presentado con valores por debajo de su valor esperado, que es generalmente 0,05 ($< 0,05$), entonces se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la Ha (hipótesis alterna). Cuando suceda que lo contrario, es decir el “p valor” es superior o igual a 0,05 ($\geq 0,05$), se aceptará la H0 y se rechaza la Ha.

Se observa un nivel de correlación **negativo muy baja** con $r=-0,198$, según lo establecido por Hernández et al (2014) que señala como nivel bajo para los valores entre 0,0 y 0,19, ya sea para valores positivos o directos, o sean valores negativos o indirectos; y se adquirirá una mayor fuerza de relación cuanto más se acerquen a 1 (correlación perfecta), ya sea positivo o negativo, según la característica de la asociación, y, por el contrario cuanto más se acerquen a 0 (ausencia de correlación) significará una menor fuerza de relación. También se observa que el valor de significancia es **$p=0,028$, comparándolo con el valor estándar $\alpha=0,05$, se tiene que $p<0,05$** ; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que **existe relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.**

Hipótesis específica 3

Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

Hipótesis nula: No existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo.

$$\rho = 0$$

Hipótesis alterna: Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo.

$$\rho \neq 0$$

Tabla 32. Prueba de correlación de Pearson entre Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional Normativo

Correlación de Pearson		Factores de Riesgo Psicosocial	Compromiso Organizacional Normativo
Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,275
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	123	123
Nivel del Compromiso Organizacional Normativo	Coeficiente de correlación	-,275	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	123	123

Fuente: Elaboración propia

Aplicando como técnica la observación del valor de probabilidad (p valor) o valor de significancia (sig.) para decidir si se rechaza o acepta la H0 (hipótesis nula) o Ha (hipótesis alterna), se considera que cuando este “p valor” sea presentado con valores por debajo de su valor esperado, que es generalmente 0,05 ($< 0,05$), entonces se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la Ha (hipótesis alterna). Cuando suceda que lo contrario, es decir el “p valor” es superior o igual a 0,05 ($\geq 0,05$), se aceptará la H0 y se rechaza la Ha.

Se observa un nivel de correlación **negativo baja** con $r=-0,275$, según lo establecido por Hernández et al (2014) que señala como nivel bajo para los valores entre 0,2 y 0,39, ya sea para valores positivos o directos, o sean valores negativos o indirectos; y se adquirirá una mayor fuerza de relación cuanto más se acerquen a 1 (correlación perfecta), ya sea positivo o negativo, según la característica de la asociación, y, por el contrario cuanto más se acerquen a 0 (ausencia de correlación) significará una menor fuerza de relación. También se observa que el valor de significancia es **$p=0,002$, comparándolo con el valor estándar $\alpha=0,05$, se tiene que $p<0,05$** ; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que **existe relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.**

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivos de los resultados

El análisis de resultados se efectuó contrastando los resultados obtenidos con los antecedentes, y respaldándolo con el marco teórico. La discusión es considerada por muchos teóricos como uno de los aspectos más relevantes de una investigación, ya que se realiza la triangulación del estudio, en el que interrelacionan los resultados del estudio, los antecedentes y el fundamento teórico.

Metodológicamente, el estudio corresponde al tercer nivel siendo una investigación correlacional. Estos diseños de investigación tienen como propósito establecer una posible relación o asociación entre las variables de estudio.

5.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Los resultados obtenidos muestran que *existe relación inversa baja y significativa entre las variables en contraste*, al observarse que el valor de significancia es $p=0,000$, comparándolo con el valor estándar $\alpha=0,05$, se tiene que $p<0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). *Es decir que en cuanto mayor sea la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial, entonces menor es el Compromiso Organizacional de los trabajadores.*

Asimismo, estos resultados fueron contrastados con otras investigaciones, donde tenemos a Cuti (2020), donde se puede concluir que no existe relación significativa entre ambas variables, señalando que a mayor índice de factores de riesgos psicosociales mayor es la antigüedad laboral ($p=0,000$) pero esta no está asociada el compromiso organizacional ($p=0,347$). Por otro lado, de manera similar con el presente estudio, Flores (2017) menciona dentro de sus resultados que existe asociación inversa con significación estadística entre ambas variables generales (*Riesgos psicosociales y Compromiso Organizacional*) ($r=-0,460$; $p=0,001$). Igualmente, Ruíz (2017) concluye que existe asociación inversa pero sin significancia entre las dos variables ($r=-0,125$; $p=0,82$). Asimismo, a diferencia de la presente investigación, Rincón (2018) encuentra que los *Factores de riesgo en*

lo psicosocial se encuentran relacionados significativamente con el *compromiso general* ($r=0,653$; $p=0,000$).

Asimismo, estos resultados han sido comparados con el marco teórico, citando entre ellos a Karasek y Theorell (1990) en su Modelo de Demanda Control propuesto, encontrándose que existen elevados niveles de exigencias psicológicas en el ámbito laboral y que además limitan el control sobre las decisiones que tienen relación directa con las labores que realiza.

Asimismo, Johnson y Johansson (1991), mencionan que las reacciones de tensión psicológica más se manifiestan cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son altas y, el trabajador tiene un limitado control en la toma de decisiones que lo lleven a cumplir con la tarea.

Por otro lado, los hallazgos de Johnson y Hall (1994) quienes incluyen la dimensión el *Riesgo sobre el Apoyo Social*, al Modelo de Demanda Control, precisando que este desfavorece de manera potencial a las dimensiones anteriores, encontrando incluso enfermedades cardiovasculares en empleos que involucran elevados niveles de exigencia.

Por otra parte, Crescenzo (2016) menciona que si el trabajador tiene alto control sobre la tarea o sus capacidades para afrontar la demanda, entonces se favorecen la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal. De esta manera se explica cómo es que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar el desempeño y la productividad. Es decir, controlando, los riesgos, se favorece un entorno laboral saludable que promueva la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, aspectos que son fundamentales para el desarrollo organizacional.

Finalmente, Meyer y Allen (1997) consideran las emociones de los trabajadores frente a los resultados que obtienen, generándose la necesidad de continuar laborando, donde se presenta valores altos y medio del Compromiso Organizacional.

CONCLUSIONES

Al concluir el trabajo de investigación realizado se arriba a sus correspondientes conclusiones:

Primera: En base a los datos recabados y su análisis estadístico se puede establecer un coeficiente de correlación de Pearson de $r=-0,380$ y un valor de significancia de $p=0,000$ ($p<0,05$), indicadores que permiten determinar que existe relación inversa baja y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. Es decir que en cuanto mayor sea la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial entonces menor es el Compromiso Organizacional de los trabajadores.

Segunda: En base a los datos recabados y su análisis estadístico se puede establecer un coeficiente de correlación de Pearson de $r=-0,461$ y un valor de significancia de $p=0,000$ ($p<0,05$), indicadores que permiten determinar que existe relación inversa moderada y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. Es decir que en cuanto mayor sea la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial entonces menor es el Compromiso Organizacional Afectivo de los trabajadores.

Tercera: En base a los datos recabados y su análisis estadístico se puede establecer un coeficiente de correlación de Pearson de $r=-0,198$ y un valor de significancia de $p=0,028$ ($p<0,05$), indicadores que permiten determinar que existe relación inversa baja y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. Es decir que en cuanto mayor sea la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial entonces menor es el Compromiso Organizacional de Continuidad los trabajadores.

Cuarta: En base a los datos recabados y su análisis estadístico se puede establecer un coeficiente de correlación de Pearson de $r=-0,275$ y un valor de significancia de $p=0,002$ ($p<0,05$), indicadores que permiten determinar que existe relación inversa baja y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021. Es decir que en cuanto mayor sea la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial entonces menor es el Compromiso Organizacional Normativo de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Dado los resultados obtenidos se recomienda de acuerdo a la dimensión *Riesgo sobre el Control sobre el Trabajo* donde se encuentra con niveles altos y muy altos que la oficina de personal de la empresa debe disponer de talleres a cargo de profesionales con programación semestral sobre diversas estrategias personales respecto a la administración del tiempo y estrategias grupales respecto al trabajo en equipo enfocadas a la solución de problemas, a la vez que se diseña y adecúa un monitoreo de estas estrategias en favor de una mejora en la productividad en la empresa.
- Se recomienda que al observarse que la dimensión *Riesgo psicosocial de Conflicto Trabajo - Familia* presenta niveles medio alto y alto, y además una tasa elevada de contagio del COVID-19 a nivel familiar, se recomienda diseñar campañas informativas sobre el cambio de hábitos y medidas del control de riesgo de contagio en el trabajo y en la vida diaria, considerando entre ellas el aislamiento o cuidados especiales para familiares vulnerables.
- Al registrarse que la mayoría de los Factores de riesgo psicosocial se encuentran con niveles altos y muy altos, (tales como el *Riesgo sobre las Exigencias Psicológicas*, el *Riesgo sobre el Apoyo Social y Calidad de Liderazgo*, el *Riesgo sobre las Compensaciones del Trabajo*, y el *Riesgo sobre el Capital Social*) se recomienda que la gerencia general en coordinación con los supervisores se encarguen de medir de manera específica sobre las causas que los puedan originar, así como medir el Clima Organizacional, la Cultura Organizacional, entre otros, con el fin de trabajar en ellas a medida de lo posible.
- Se le recomienda al personal directivo de la organización organizar talleres informativos de promoción de buenos hábitos y actitudes en los empleados a fin de que contribuyan a una reducción o baja incidencia de los niveles de factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, generando una mayor percepción de bienestar, el mismo que sería compartido en el ambiente laboral en que se desempeñan y redundaría en el rendimiento y productividad a manera individual y potenciado de manera general de la empresa.

- Al encontrarse favorablemente una correlación inversa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional, los responsables del personal en trabajo conjunto deben mejorar e incrementar el nivel de las estrategias de compromiso que sean venido dando y proponer nuevas, como por ejemplo en el ámbito del reconocimiento a equipos de trabajo por la solución de problemas, premiaciones a todos los empleados por la mejora del clima organizacional, sin que esto signifique una mayor carga de factores estresantes que puedan ser contrarios a lo que se desee mejorar.
- Se recomienda también que se organicen labores específicas, de preferencia con asesoría de un personal especializado que se pueda encargar del monitoreo y evaluación constante del personal que labora en la empresa, sobre todo en los factores de riesgo más vulnerables que se han identificado en la empresa.
- Se recomienda a los futuros investigadores dedicados al estudio de la relación entre ambas variables: Factores de riesgo psicosocial y Compromiso Organizacional, que en ellos puedan identificar de manera más específica los factores de riesgo que inciden en un compromiso de los trabajadores en cualquier categoría o rubro de la organización en que se desempeñen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achmadi, H., Antonio, F., Pramono, R., Bernarto, I., & Purwanto, A. (2020). Identification of The Positive and Negative Emotions that Appeared among High School Students When Selecting University at Jakarta and Surrounding Area. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 759-766. doi:10.31838/srp.2020.9.107
- Albdour, A., & Altarawneh, I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192.
- Albinez, S., & Gallardo, M. (2020). *Nivel de compromiso organizacional según variables sociodemográficas en una empresa privada del Callao, 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Esucela Profesional de Psicología, Lima. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51075?show=full>
- Allen, M., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andina. Agencia peruana de Noticias. (2021). *Perú: 85% de empresas se resiste a las nuevas formas de trabajo*. Recuperado el 13 de junio de 2021, de Andina.pe: <https://andina.pe/agencia/noticia-peru-85-empresas-se-resiste-a-las-nuevas-formas-trabajo-844788.aspx>
- Atak, M. (2011). A research on the relation between organizational commitment and learning organization. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5612-5616. doi:<https://doi.org/10.5897/AJBM10.1672>
- Atak, M., & Erturgut, R. (2010). An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3472-3476. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.537>

- Auspice Safety. (2018). *Psychosocial Risk Factors Workplace*. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://auspicesafety.com/2020/01/28/psychosocial-risk-factors-in-the-workplace/>
- Benrazavi, S., & Silong, A. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 127-140. doi:http://www.na-businesspress.com/jmpp/benrazavisr_web14_1_.pdf
- Burr, H., & d'Errico, A. (2018). Priority, methodological and conceptual issues regarding epidemiological research of occupational psychosocial risk factors for poor mental health and coronary heart disease. *Sociol Lav*, 63(159e81). doi:10.5271/sjweh.3557
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., . . . Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482-503. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cares, F., Melo, M., & Sepúlveda, D. (2018). *Efecto mediador del compromiso organizacional sobre la adicción al trabajo*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Concepción, Escuela de Ciencias y Tecnologías, Los Ángeles, Concepción, Chile. Recuperado el 13 de junio de 2021, de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3233/4/Cares%20Gallegos%20-%20Melo%20Mart%C3%ADnez%20-%20Xep%7Bulveda%20Beltr%C3%A1n.pdf>
- Cázares, C. (2020). La inclusión del salario emocional en la Norma Oficial Mexicana de México NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis prevención. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 602–624. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
- Cerda, G., & Porras, F. (2018). Revisión de las propiedades psicométricas de la escala de evaluación de riesgo psicosocial en el evento laboral / ISTAS 21 en el contexto chileno, *Sci. Trabajo*, 20,. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 121–

125. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00121.pdf>

Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va. edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Crescenzo, P. (2016). An ancient theory for a current problem [Review of the book *Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, by R.A. Karasek & T. Theorell]. *Journal of Health and Social Sciences*, 1(3), 287-292. doi:10.19204/2016/nnct29

Cuti, T. (2020). *Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros*. (Tesis de licenciatura), Universidad Ricardo Palma, Facultad de Psicología, Lima. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3452/ENGAGEMENT%20Y%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20TRABAJADORES%20DE%20UNA%20EMPRESA%20DE%20TERCERIZACION%20DE%20VENTA%20DE%20PRODUCTOS%20FINANCIEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado el 13 de julio de 2020, de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Eraña, M., Cruz, M., Juárez, F., Enriquez, J., Rivera, R., & Acosta, M. (2021). Optimization Method to Address Psychosocial Risks through Adaptation of the Multidimensional Knapsack Problem. *Mathematics*, 9(10), 1-23. doi:<https://doi.org/10.3390/math9101126>

Fadillaha, R., Sururb, M., Efrianto, A., Roziqind, K., Suhailie, A., Handayanif, R., . . . Fahmij, K. (2020). The influence of leadership style on innovation capabilities of islamic school teac. *Sys Rev Pharm*, 11(7), 589-599. doi:10.31838/srp.2020.7.83

- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: A systematic review. *Revista de Saude Publica*, 50(24). doi:10.1590/S1518-8787.2016050006129
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Finne, L., Christensen, J., & Knardahl, S. (2016). Psychological and Social Work Factors as Predictors of Mental Distress and Positive Affect: A Prospective, Multilevel Study. *PLoS ONE*, 11(3). doi:https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152220
- Flores, G. (2017). *Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Callao, Perú. Recuperado el 13 de junio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21988/Flores_GGC.pdf?sequence=1
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://positivepsychology.com/job-satisfaction/>
- George, D., & Mallery, P. (1995). *SPSS/PC + Step. A Simple Guide and Reference*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Gil-Monte, P. (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 95-102. doi:10.12961/apr.2016.19.02.3
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(8), 148-

156. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://eprints.uad.ac.id/20284/1/Affective%20commitment%2C%20continuance%20commitment%20and%20normative%20commitment%20in%20reflecting%20organizational%20commitment.pdf>
- Han, T., Chiang, H., & Chang, A. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International journal of business*, 19(2), 2218-2233.
- Haro, C. (2019). *El compromiso organizacional, como influye en los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa F. V. Área Andina S. A. en el año 2019*. (Tesis de licenciatura), Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud, Quito, Ecuador. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1946/1/HARO%20IBARRA%20%20CARLOS%20MATEO.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). México: McGraw Hill Education. Recuperado el 13 de octubre de 2019, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huacasi, Z., & Ticona, Y. (2016). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad provincial de Arequipa*. (Tesis de licenciatura), Univesidad nacional de San Agustín, Esucela Profesional de Psicología, Arequipa, Perú. Recuperado el 13 de junio de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3528/Pshupazb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- I., N. (2018). *List of Publications with COPSQ published in peer-reviewed indexed journals*. Freiburg, Germany: COPSQ International Network. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/Literaturliste-Mai18-Netzwerk-peer-reviewed-only-V1.pdf>

Instituto de Seguridad y Bienestar laboral. (2021). *Informe sobre el Compromiso Organizacional en tiempos de COVID-19*. Recuperado el 13 de junio de 2021, de <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2021/02/CONCLUSIONES.pdf>

INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://www.insst.es/documentacion/publicaciones-periodicas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: a collective challenge*. Geneva: International Labour Organization. Recuperado el 13 de julio de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_473267.pdf

Jarrahi, M., & Sutherl, W. (2019). *Algorithmic Management Algorithmic Competencies: Understanding Appropriating Algorithms in Gig Work*. In *Proceedings of the International Conference on Information, Munich, Germany*. Berlin/Heidelber: Springer.

Johnson, J., & Hall, B. (1994). Social support in the work environment and cardiovascular disease. En S. Shumaler, & S. Czajkowski, *Social Support and Cardiovascular Disease* (págs. 145-166). Nueva York: Baywood. Recuperado el 13 de julio de 2020, de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4899-2572-5_7

Johnson, J., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville, Nueva York: Baywood.

Joo, B., & Shim, J. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: The Moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4), 425-441. doi:<https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501963>

Kadiyono, A., Sulistiobudi, R., Haris, I., Wahab, M., Ramdani, A., Purwanto, A. M., . . . Sumartiningsih, S. (2020). Develop Leadership Style Model for

Indonesian Teachers Performance in Education 4.0 Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363-373. doi:10.31838/srp.2020.9.52

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Book.

Kisilu, P. (2018). *Prevalence of Work-Related Musculoskeletal Disorders among Housing Construction Workers in Mombasa County, Kenya*. [PhD Thesis], Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology, Kenya. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://ir.jkuat.ac.ke/handle/123456789/4540>

Kwasira, J. (2018). Influence of employee assistance programs (EAP) on employee performance in Public Universities in UasinGishu County, Kenya. *Journal of Advanced Research in Business Management*, 9(4), 151-164. doi:10.6007/IJARBSS/v9-i1/5376

Lamba, S., & Choudhary, N. (2014). Impact of HRM practices on organizational commitment of employees. *International Journal of Advancements in Research and Technology*, 2(4), 407-423.

Lee, B., Laminchane, D., Jung, D., Moon, S., Kim, S., & Kim, H. (2016). Psychosocial factors and psychological well-being: A study from a nationally representative sample of Korean workers. *Industrial Health*, 54(3), 237–245. doi:10.2486/indhealth.2015-0191

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 13 de mayo de 2020, de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Lopez%20Roldan%20%26%20Fachelli%20-%20An%C3%A1lisis%20Log%20Lineal.pdf>

Magnano, P., Santisi, G., Platania, S., Zammitti, A., & Tous, J. (2020). The Italian version of the Work Psychosocial Climate Scale. *Work*, 66(4), 789–798. doi:10.3233/wor-203225

- Medina, R. (2018). *El síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior*. (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Ambato, Ecuador. Recuperado el 13 de junio de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27276/1/19%20GTH.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
doi:<https://www.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mlangeni, N. (2016). *Psychosocial factors influencing psychological wellbeing of South African State security forces: An exploratory study*. [PhD Thesis], Stellenbosch: Stellenbosch University, Stellenbosch, Sudáfrica. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://scholar.sun.ac.za/handle/10019.1/101333>
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del Método CoPsoQ-istas 21 (versión 2) para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en empresas con empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras - Versión media*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas) - CCOO. Obtenido de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29. Recuperado el 13 de julio de 2020, de <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(1), 57-97.
doi:<https://doi.org/10.1002/ajim.22238>
- Mureithi, R. (2020). *Influence of Psychosocial Risk Factors on Job Satisfaction among the Employees of the National Hospital Insurance Fund in Kenya*.

(Tesis doctoral), Catholic University Of Eastern Africa, Tangaza University College, Nairobi. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://repository.tangaza.ac.ke:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12342/1040/Regina%20Mureithi%20Thesis%20Final%20copy%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ng, T., & Feldman, D. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 528-537. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.006>

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 13 de julio de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Omoegun, O., Nwadinigwe, I., & Ahimie, B. (2018). Workplace counselling services in Nigeria: Prospects, challenges and recommendations. *International Journal of Educational Research*, 5(1), 70–82. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://www.ajol.info/index.php/ijer/article/view/180876>

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

Paucar, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos, 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades - Escuela Académico Profesional de Psicología, Lima. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11334?locale-attribute=en>

Pejtersen, J., Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the copenhagen psychosocial questionnaire. *Scand J Public Health*. doi:<https://doi.org/10.1177/1403494809349858>

Pérez, M., Jurado, M., Rubio, I., Sánchez, J., & Linares, J. (2020). Mindfulness for Preventing Psychosocial Risks in the Workplace: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Appl. Sci.*, 10(5), 1851. doi:10.3390/app10051851

Ponnu, C., & Chuah, C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 41(3), 2676-2692. doi:<https://doi.org/10.5897/AJBM.9000442>

Portocarreco, C. (2017). *Estructura Interna, Validez y Confiabilidad del Cuestionario "CoPsoQ II – Ista 21 – Versión Media" en una Muestra Multiocupacional (Tesis de licenciatura)*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 13 de julio de 2020, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3333/3/2017_Portocarrero-Huanca.pdf

Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1801>

Quispe, M. (2015). *Adaptacion y propiedades psicometricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador*. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/226/1/QUISPE%20MUNOZ%2c%20MARIBEL%20GLORIA.pdf>

- Relat, M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd Online*, 33(3), 221-227. Recuperado el 13 de noviembre de 2020, de <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Rincón, E. (2018). *Factores psicosociales y el compromiso organizacional en la empresa Lear Sport Internacional S.A.C. Puente Piedra, Lima – 2018*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima, Perú. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24820>
- Ruiz, F. (2017). *Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantero – Huanchaco – 2017*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Administración, Trujillo, Perú. Recuperado el 13 de junio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11522/ruiz_ma.pdf?sequence=1
- Sahoo, C., Behera, N., & Tripathy, S. (2010). Employee empowerment and individual commitment: An analysis from integrative review of research. *Employment Relations Record*, 10(1), 40-56. Recuperado el 13 de julio de 2012, de <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.929171358881019>
- Saldaña, S. (2017). *Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Seguró del distrito de Trujillo – 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Trujillo, Unidad de Posgrado en Ciencias Económicas, Trujillo, Perú. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12291/Salda%C3%B1a%20Alc%C3%A1ntara%20Sara%20Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salvador, J. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad , Lima, Perú. Recuperado el 13 de junio de

2021, de
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador_mj.pdf?sequence=1

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., Levi, L., Levi, L., Levi, L., . . . Frankenhaeuser, M. (2012). Psychosocial factors. En M. Jeanne, *Encyclopedia of Health and Safety at Work*. Geneva: International Labor Organization. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://ilocis.org/documents/chpt34e.htm>

SEGOB Secretaría de Gobernación. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado el 13 de julio de 2021, de Diario Oficial de la Federación:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Shimazu, A., Nordin, R., Dollard, M., & Oakman, J. (2016). *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific: From Theory to Practice*. Adelaide, Australia: Springer. doi:10.1007/978-3-319-44400-0

Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). The Impact of organizational commitment and job satisfaction on turnover intention: An empirical study on the operator of an employee in a garment company in Cimahi (in Indonesian). *Journal of Management*, 10(2), 129-13.

Stavroula, B. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 13 de julio de 2020, de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Superintendencia de Seguridad Social de Chile. (2013). *Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21*. Recuperado el 13 de julio de 2020, de <http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf>

Suysuy, E., & Silva, F. (2021). Compromiso organizacional para contribuir al incremento de la productividad en los colaboradores de una empresa de

Chepén –2020. *Revista de Investigación Científica TSE'DE*, 4(1), 92-107. Recuperado el 13 de junio de 2021, de <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/60/51>

Suzuki, T., & Takasu, Y. (2013). *Does management forecast drive growth of the firm?* (Tesis doctoral), Hitotsubashi University. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1060.2377&rep=rep1&type=pdf>

Thamrin, H. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://ijimt.org/papers/299-M678.pdf>

Vallejo, J. (2014). *Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia (Tesis de maestría)*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales. Recuperado el 13 de julio de 2020, de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1275/Vallejo_Ocampo_Juan_David_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vásquez, P. (2017). *Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro*. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, Querétaro, México. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://ri-ng.uaq.mx/jspui/bitstream/123456789/1551/1/RI005063.pdf>

Wadsworth, E., & Walters, D. (2019). *Safety Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.

Wahidin, Basri, Wibowo, T., Abdillah, A., Kharis, A., . . . Sumartiningsih, S. (2020). Democratic, Authoritative, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 277-286 . Recuperado el 13 de julio

de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Mochammad-Fahlevi/publication/344482669_Democratic_Authocratic_Bureaucratic_and_Charismatic_Leadership_Style_Which_Influence_School_Teachers_Performance_in_Education_40_Era/links/5fecbd2ea6fdccdc81acb03/Democratic-Aut

Yeh, H., & Hong, D. (2012). The mediating effect of organizational commitment on leadership type and job performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 50-59. Recuperado el 13 de julio de 2021, de <http://www.hraljournal.com/Page/7%20Hueryren%20Yeh.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Descriptivo correlacional

Título: Factores de riesgo psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021

Responsables: Angela ATOCHE MARTÍNEZ DE VILLEGAS, Mayra QUISPE CALLE

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>Problemas Específicos P.E.1. ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de</p>	<p>Objetivo General - Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1. Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de una empresa de</p>	<p>Hipótesis General - Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas H.E.1. Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Afectivo en los trabajadores de</p>	<p>Variable X: Factores de riesgo psicosocial</p> <p>Dimensiones: D1: Exigencias psicológicas D2: Conflicto trabajo-familia D3: Control sobre el trabajo D4: Apoyo social y calidad de liderazgo D5: Compensaciones del trabajo D6: Capital social</p> <p>Variable Y: Compromiso Organizacional</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Descriptivo relacional Diseño: No experimental - correlacional.</p> <p>Población: La población de estudio lo conforman 123 colaboradores operarios y administrativos de una empresa constructora de Lima Metropolitana.</p> <p>Muestra: La muestra la conforma los 123 colaboradores operarios y administrativos de una</p>

<p>construcción de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>P.E.2. ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso de Organizacional Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>P.E.3. ¿De qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>O.E.2. Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>O.E.3. Determinar de qué manera se relacionan los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>H.E.2. Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional de Continuidad en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>H.E.3. Existe una relación inversa y significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y el Compromiso Organizacional Normativo en los trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>Dimensiones: D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo</p>	<p>empresa constructora de Lima Metropolitana.</p> <p>La técnica de muestreo es de tipo no probabilístico censal.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ISTAS21. CoPsoQ II (Versión media). - CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL de Allen y Meyer (1990) <p>Métodos de análisis de datos Para dar respuesta a las hipótesis de investigación se hará uso de la estadística descriptiva inferencial, sometiendo a la prueba de Pearson, que</p>
---	---	--	---	---

				mide el grado de correlación entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Esta técnica estadística no paramétrica se realizará en el programa SPSS 24, donde se escogerá la función analizar, luego la opción correlaciones bivariadas, eligiendo la opción de correlación de Pearson.
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

I.- INTRODUCCION:

Trabajadores, factores de riesgo y compromiso

En el presente contexto de emergencia sanitaria y cuarentena para evitar el contagio de personas vulnerables por pandemia del Covid-19, y desde el punto de vista del trabajador, este se ve afectado en el nivel de factores psicosociales a los que están expuestos y para quienes su compromiso con la empresa puede decaer.

II.- PRESENTACIÓN Y OBJETIVO:

Como egresada de la Carrera de Psicología, le proponemos ser parte de un estudio de 87 preguntas con opciones múltiples, con el propósito de definir la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Lima Metropolitana, 2021.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación comunicarse al correo

Beneficios: Con su participación colaborará a que los resultados de este estudio redunden en beneficio de todos los trabajadores que llevan a cabo sus labores bajo protocolos estrictos de seguridad por pandemia.

Confidencialidad: Los datos que proporciones serán absolutamente confidenciales y anónimos, y su uso solo serán para este estudio. Para continuar con el cuestionario, es necesario contar con su absoluta sinceridad luego de tu aceptación al contestar la siguiente pregunta:

¿Acepta ser parte del estudio? Acepto ____ No acepto ____

III.- DATOS GENERALES:

1. Sexo: ____ Hombre ____ Mujer

2. Edad: ____

3. Estado civil:

____ Soltero

____ Casado

____ Conviviente

____ Divorciado

____ Viudo

4. ¿Tú o algún miembro de tu familia se contagió del Covid-19??

____ Sí

____ No

5. ¿Algún miembro cercano de tu familia falleció por causa de la enfermedad del Covid-19 desde el inicio de pandemia (marzo 2020)?

____ Sí

____ No

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
EL TRABAJO: ISTAS21. ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO PSICOSOCIAL
DE COPENHAGEN CoPsoQ II (VERSIÓN MEDIA)**

INSTRUCCIONES:

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS						
Nº	Exigencias cuantitativas	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	5	4	3	2	1
4	¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	1	2	3	4	5
	Ritmo de trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
5	¿Tienes que trabajar muy rápido?	1	2	3	4	5
6	¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	1	2	3	4	5
7	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	1	2	3	4	5
	Exigencias emocionales	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
8	¿En tu trabajo se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	1	2	3	4	5
9	¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	1	2	3	4	5
10	¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	1	2	3	4	5
11	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	1	2	3	4	5

Exigencias de esconder emociones		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
12	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	1	2	3	4	5
13	¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	1	2	3	4	5
14	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	1	2	3	4	5
15	¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: CONFLICITO TRABAJO - FAMILIA						
Doble presencia		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
16	¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	1	2	3	4	5
17	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	1	2	3	4	5
18	¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	1	2	3	4	5
19	¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	1	2	3	4	5
DIMENSION 3: CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
Influencia		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
20	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	5	4	3	2	1
21	¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	5	4	3	2	1
22	¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	5	4	3	2	1
23	¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	5	4	3	2	1
Posibilidades de desarrollo		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
24	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	1	2	3	4	5
25	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	1	2	3	4	5
26	¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	1	2	3	4	5
27	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	1	2	3	4	5

	Sentido del trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
28	¿Tienen sentido tus tareas?	5	4	3	2	1
29	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	5	4	3	2	1
30	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO						
	Claridad del rol	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
31	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	5	4	3	2	1
32	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	5	4	3	2	1
33	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	5	4	3	2	1
34	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	5	4	3	2	1
	Conflicto del rol	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
35	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	1	2	3	4	5
36	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	1	2	3	4	5
37	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	1	2	3	4	5
38	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	1	2	3	4	5
	Apoyo social de compañeros/as de trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
39	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	5	4	3	2	1
40	¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	5	4	3	2	1
41	¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	5	4	3	2	1
	Sentimiento de grupo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
42	¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	5	4	3	2	1
43	¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	5	4	3	2	1

44	¿Se ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	5	4	3	2	1
	Apoyo social de superiores	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
45	¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	5	4	3	2	1
46	¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	5	4	3	2	1
47	¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	5	4	3	2	1
	Calidad de liderazgo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Tus jefes inmediatos:						
48	¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	5	4	3	2	1
49	¿Planifican bien el trabajo?	5	4	3	2	1
50	¿Distribuye bien el trabajo?	5	4	3	2	1
51	¿Resuelven bien los conflictos?	5	4	3	2	1
	Previsibilidad	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
52	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	5	4	3	2	1
53	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 5: COMPENSACIONES DEL TRABAJO						
	Reconocimiento	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
54	¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	5	4	3	2	1
55	¿La dirección te respeta en tu trabajo?	5	4	3	2	1
56	¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	5	4	3	2	1
	Inseguridad sobre el empleo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
¿Estás preocupado por...:						
57	si te despiden o no te renuevan el contrato?	1	2	3	4	5

58	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?	1	2	3	4	5
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
¿Estás preocupado por...:						
59	...si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	1	2	3	4	5
60	...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	1	2	3	4	5
61	...si te cambian de tareas contra tu voluntad?	1	2	3	4	5
62	...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 6: CAPITAL SOCIAL						
	Confianza vertical	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
63	¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	5	4	3	2	1
64	¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	5	4	3	2	1
65	¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	5	4	3	2	1
	Justicia	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
66	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	5	4	3	2	1
67	¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	5	4	3	2	1
68	¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	5	4	3	2	1
69	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero. La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	P.							
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7							
De Acuerdo (DA)	6							
Levemente de Acuerdo (LA)	5							
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA /	4							
Levemente en Desacuerdo (LD)	3							
En Desacuerdo (ED)	2							
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1							
		TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.		1	2	3	4	5	6	7
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.		1	2	3	4	5	6	7
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.		7	6	5	4	3	2	1
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.		7	6	5	4	3	2	1
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.		7	6	5	4	3	2	1
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		1	2	3	4	5	6	7
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.		1	2	3	4	5	6	7
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.		1	2	3	4	5	6	7
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.		1	2	3	4	5	6	7
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.		7	6	5	4	3	2	1

11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	7	6	5	4	3	2	1
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	7	6	5	4	3	2	1
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Tabla 33. Escala de valores del coeficiente de correlación

Rango	Relación
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja.
-0,01 a – 0,19	Correlación negativa muy baja.
0.0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja.
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja.
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada.
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0.9 a 0,99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande perfecta

Fuente: Modificado de Hernández, et al. (2014)

Los resultados hallados, además de su valor de significancia observado, serán interpretados de acuerdo al grado de fuerza o intensidad de correlación que presenten.

Anexo 3: Informe de Turniting

Factores de riesgo psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

tsachila.edu.ec

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.utesup.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 4: Evidencias

Evidencias del envío del cuestionario virtual al Área de Recursos Humanos de la empresa

Enviado: martes, 20 de julio de 2020 10:00
Para: recursoshumanosc@unificaconstructora.com
<mayraqc@hotmail.com>
Asunto: Link - Aplicación de encuesta

Buen día Lic. Gonzáles,

En el presente correo le adjuntamos el texto que se envía a los trabajadores de la constructora, para la aplicación de la prueba

Agradecemos su apoyo y quedamos atentas ante cualquier consulta,

Saludos cordiales,

Angela y Mayra Quispe

Buenas tardes estimado participante,

En primer lugar agradecemos su participación en la siguiente encuesta; nuestro objetivo es determinar de que manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de lima metropolitana, 2021. Asimismo, reiterarle que no existe respuesta buena o mala, solo ser contestada con sinceridad y con base en su experiencia personal.

Saludos cordiales,

Ángela Atoche y Mayra Quispe

Link:<https://forms.gle/C4qNKzNzdwkCRGm27>

De: Ángela Atoche
<angela_atoche1986@hotmail.com>
Enviado: jueves, 22 de julio de 2020 12:10
Para: hagenato@gmail.com
<mayraqc@hotmail.com>
Asunto: Link - Aplicación de encuesta

Buenas tardes estimado participante,

En primer lugar agradecemos su participación en la siguiente encuesta; nuestro objetivo es determinar de que manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de lima metropolitana, 2021. Asimismo, reiterarle que no existe respuesta buena o mala, solo ser contestada con sinceridad y con base en su experiencia personal.

Saludos cordiales,

Ángela Atoche y Mayra Quispe

Link:<https://forms.gle/C4qNKzNzdwkCRGm27>

De: Ángela Atoche
<angela_atoche1986@hotmail.com>
Enviado: jueves, 22 de julio de 2020 14:30
Para: daniel.dam483@gmail.com
<mayraqc@hotmail.com>
Asunto: Link - Aplicación de encuesta

Buenas tardes estimado participante,

En primer lugar agradecemos su participación en la siguiente encuesta; nuestro objetivo es determinar de que manera se relacionan los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de construcción de lima metropolitana, 2021. Asimismo, reiterarle que no existe respuesta buena o mala, solo ser contestada con sinceridad y con base en su experiencia personal.

Saludos cordiales,

Ángela Atoche y Mayra Quispe

Link:<https://forms.gle/C4qNKzNzdwkCRGm27>

Evidencias del personal de obras contestando el cuestionario virtual



Carta de autorización de la empresa



UNIFICA CONSTRUCTORA

MZ K LT 7 URBANIZACIÓN LOS GIRASOLES DE LA MOLINA – TLF 017641268
WWW.UNIFICACONSTRUCTORA.COM.PE

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
Avenida Abelardo Alva Maurtua 489, Chincha Alta
Presente.-

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Que, habiéndose presentado la Sra. Angela Atoche Martínez y la Sra. Mayra Quispe Calle en la empresa que suscribe; con el fin de solicitar la aplicación de su instrumento de investigación, como parte del desarrollo de su tesis profesional: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA METROPOLITANA 2021".

Se expide el presente documento con el fin de AUTORIZAR la aplicación del instrumento de investigación, con el fin de contribuir con el estudio y análisis académico de las solicitantes.

La Molina, 20 de julio de 2021


Roberto Villegas Gutiérrez
GERENTE GENERAL
UNIFICA CONSTRUCTORA
Ing. Roberto Villegas Gutiérrez
Gerente general
Unifica Constructora



1:

Visible: 116 de 116 variables

	F50	F51	F52	F53	D4_AS	NIVEL_D4_AS	F54	F55	F56	F57	F58	F59	F60	F61	F62	D5_CT	NIVEL_D5_CT	F63	F64	F65	F66	F67	F68	F69	D6_CS	NIVEL_D6_CS	TOTAL_FRP	NIVEL_TOTAL_FRP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1_CA	NIVEL_D1_CA	C7	C8	C9	C10	C11	C12	D2_CC	NIVEL_D2_CC	C13	C14	C15	C16	C17	C18	D3_CN	NIVEL_D3_CN	TOTAL_CO	NIVEL_TOTAL_CO	var	var
1	3	3	3	3	66	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	206	4	4	4	3	3	5	4	23	1	5	5	5	2	5	1	23	1	2	6	4	5	5	4	26	1	72	1		
2	3	3	3	2	59	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	3	3	3	3	18	3	192	4	5	4	5	4	3	5	26	2	6	6	6	2	5	2	27	3	2	6	5	5	5	4	27	2	80	2		
3	2	2	4	4	63	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42	4	2	3	5	4	3	4	4	25	4	221	4	3	2	4	3	4	3	19	1	3	4	4	3	5	5	24	1	3	3	3	6	2	4	21	1	64	1		
4	2	2	2	2	53	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	184	4	5	4	5	5	3	5	27	2	6	5	6	2	4	2	25	2	5	4	4	5	5	4	27	2	79	2		
5	3	3	3	3	54	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	24	2	2	1	2	2	3	3	2	15	3	178	3	7	7	7	7	1	7	36	4	7	7	7	4	4	4	33	4	7	7	7	7	7	42	4	111	4			
6	2	2	2	3	57	4	2	2	1	3	5	4	4	4	4	29	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	166	2	5	5	4	6	1	1	22	1	6	7	5	4	4	3	29	4	3	7	5	7	6	5	33	3	84	2		
7	2	2	2	1	51	3	2	2	2	5	5	4	5	5	5	35	4	1	1	2	2	1	2	2	11	1	179	3	6	6	6	6	6	6	36	4	7	7	5	6	2	4	31	4	5	7	7	7	5	38	4	105	4			
8	1	2	1	1	39	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	19	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	150	1	6	4	4	4	1	6	25	2	6	7	7	6	6	3	35	4	6	7	7	6	6	39	4	99	4			
9	2	1	3	1	31	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	15	1	1	1	1	1	1	2	1	8	1	123	1	5	2	5	5	4	4	25	2	4	4	1	7	2	5	23	1	4	3	2	6	6	5	26	1	74	1		
10	2	2	2	2	48	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	22	1	2	2	2	2	2	2	2	14	2	156	2	3	1	3	2	5	5	19	1	6	3	2	6	2	6	25	2	6	2	3	6	4	3	24	1	68	1		
11	1	1	1	1	31	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	18	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	125	1	6	3	4	4	4	6	27	2	5	4	2	7	1	6	25	2	5	6	4	7	7	5	34	3	86	2		
12	1	1	1	1	27	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	20	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	134	1	7	6	5	6	2	6	32	4	7	7	7	4	4	2	31	4	3	7	7	7	6	5	35	4	98	4		
13	3	3	2	2	53	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	34	4	2	2	2	1	1	2	2	12	1	177	3	7	3	3	2	4	4	23	1	7	7	6	2	3	2	27	3	2	6	6	7	6	5	32	3	82	2		
14	2	2	2	2	50	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	172	3	6	5	4	4	4	4	27	2	4	4	4	3	4	4	23	1	4	4	4	4	5	5	26	1	76	1		
15	2	2	2	2	47	2	2	2	2	5	5	4	3	3	3	29	3	2	2	2	2	2	3	2	15	3	165	2	4	3	5	4	3	5	24	1	4	5	4	4	2	4	23	1	2	5	4	7	6	4	28	2	75	1		
16	2	2	2	2	55	3	2	2	2	5	4	4	3	4	3	30	4	2	2	3	2	2	2	2	15	3	183	3	5	5	3	4	4	4	25	2	5	5	5	3	5	3	26	2	3	5	3	6	6	5	28	2	79	2		
17	1	1	2	1	34	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	21	1	3	2	1	1	1	1	1	10	1	137	1	5	3	3	4	3	5	23	1	5	4	3	6	2	3	23	1	2	5	4	7	6	5	29	2	75	1		
18	2	2	2	2	48	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	22	1	3	2	2	2	2	2	2	15	3	169	3	6	2	2	2	3	4	19	1	5	6	6	2	5	1	25	2	3	5	6	7	5	6	32	3	76	1		
19	3	3	2	2	57	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	23	1	3	2	2	2	3	2	16	3	175	3	7	2	2	3	3	4	21	1	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	4	4	24	1	69	1			
20	3	3	2	2	44	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	24	2	3	2	2	2	2	2	2	15	3	165	2	3	3	5	3	5	24	1	5	6	5	5	3	4	28	4	5	3	3	5	5	5	26	1	78	1			
21	2	2	2	2	50	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	2	2	2	2	2	15	3	169	3	6	5	6	6	2	6	31	3	6	3	6	4	4	4	27	3	5	2	3	6	6	5	27	2	85	2		
22	2	2	2	1	39	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	17	1	1	3	2	1	1	1	2	11	1	133	1	6	3	5	2	3	7	26	2	7	6	2	6	7	2	30	4	1	1	2	6	4	2	16	1	72	1		
23	2	2	3	2	41	1	2	2	2	3	1	1	1	3	3	18	1	1	5	1	2	5	3	3	20	4	155	1	6	6	6	4	4	5	31	3	5	1	1	7	4	1	19	1	1	5	5	7	7	5	30	2	80	2		
24	1	1	1	1	32	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	14	1	2	1	1	1	1	1	1	8	1	126	1	6	5	6	7	1	6	31	3	7	5	5	6	2	6	31	4	5	4	4	7	4	4	28	2	90	3		
25	2	3	3	2	55	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	191	4	5	4	5	5	3	5	27	2	6	6	6	4	3	4	29	4	6	3	3	5	6	5	28	2	84	2		
26	3	3	3	3	62	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	4	3	2	2	3	2	3	2	17	3	204	4	3	4	4	3	3	4	21	1	4	4	4	4	4	5	25	2	4	4	3	4	4	4	23	1	69	1		
27	3	3	3	2	64	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	3	3	3	20	4	181	3	5	4	3	3	5	4	24	1	5	4	5	4	3	3	24	1	4	5	3	4	4	3	23	1	71	1		
28	4	3	3	3	76	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	35	4	3	3	3	3	3	4	4	23	4	238	4	3	2	2	2	6	3	18	1	7	7	7	1	5	1	28	4	4	7	4	4	3	3	25	1	71	1		
29	1	1	1	1	38	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	21	1	2	2	2	2	2	2	2	14	2	158	2	5	6	6	2	6	32	4	6	6	7	2	4	3	28	4	6	2	5	7	6	6	32	3	92	3			
30	2	2	2	2	45	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	29	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	164	2	6	5	6	6	2	5	30	3	7	6	6	3	5	1	28	4	7	5	5	7	6	6	36	4	94	4		
31	2	2	2	2	45	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	22	1	2	2	2	2	2	2	2	14	2	164	2	5	4	4	4	3	4	24	1	6	6	6	2	5	1	26	2	4	4	4	6	6	5	29	2	79	2		
32	2	2	2	2	47	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	176	3	5	5	6	6	2	5	29	3	6	6	6	2	5	1	26	2	6	2	5	7	6	5	31	3	86	2		
33	1	1	1	1	23	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	20	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	123	1	6	5	6	6	1	6	30	3	6	6	6	4	4	4	30	4	6	4	3	7	6	5	31	3	91	3		
34	2	2	2	2	42	2	2</																																																	



1: Visible: 116 de 116 variables

	F50	F51	F52	F53	D4_AS_CL	NIVEL_D4_AS_CL	F54	F55	F56	F57	F58	F59	F60	F61	F62	D5_CT	NIVEL_D5_CT	F63	F64	F65	F66	F67	F68	F69	D6_CS	NIVEL_D6_CS	TOTAL_FRP	NIVEL_TOTAL_FRP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1_CA	NIVEL_D1_CA	C7	C8	C9	C10	C11	C12	D2_CC	NIVEL_D2_CC	C13	C14	C15	C16	C17	C18	D3_CN	NIVEL_D3_CN	TOTAL_CO	NIVEL_TOTAL_CO	var	var
36	2	3	2	2	2	52	3	2	2	2	5	5	5	5	5	36	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	188	4	5	4	5	5	3	6	28	2	6	6	6	2	4	2	26	2	5	3	3	6	6	6	29	2	83	2		
37	2	2	2	2	42	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	3	3	16	3	152	1	5	4	6	5	3	4	27	2	7	7	7	1	4	1	27	3	4	4	4	6	6	5	29	2	83	2		
38	3	3	3	3	62	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	39	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	211	4	5	4	3	3	5	4	24	1	7	6	6	2	4	1	26	2	4	4	4	5	5	4	26	1	76	1		
39	3	3	3	3	55	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	186	4	5	4	4	4	4	4	25	2	6	6	6	2	5	2	27	3	4	4	4	6	4	4	26	1	78	1		
40	3	3	3	3	58	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	192	4	6	3	4	5	3	5	26	2	5	5	6	1	5	2	24	1	5	3	5	6	6	5	30	2	80	2		
41	3	3	3	3	63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	3	21	4	192	4	4	3	3	3	5	3	21	1	6	6	6	2	3	2	25	2	3	4	3	5	5	4	24	1	70	1		
42	3	4	3	3	63	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	20	4	194	4	4	3	3	2	6	3	21	1	7	4	6	2	4	2	25	2	4	4	3	5	5	5	26	1	72	1		
43	3	3	3	3	47	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	3	3	21	4	174	3	6	5	6	6	2	6	31	3	6	6	6	3	5	2	28	4	6	2	6	6	6	5	31	3	90	3		
44	2	2	1	2	47	2	2	1	1	3	4	3	3	3	2	22	1	2	1	1	1	1	2	2	10	1	157	2	6	5	7	6	1	2	27	2	2	6	6	6	5	2	27	3	2	6	5	7	6	6	32	3	86	2		
45	1	1	1	1	48	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	3	1	1	1	1	9	1	142	1	7	7	6	6	2	7	35	4	6	1	1	7	2	7	24	1	1	7	6	7	7	7	35	4	94	4		
46	1	1	1	1	52	3	1	1	1	5	3	3	3	2	2	21	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	145	1	7	7	7	1	7	36	4	2	7	6	6	7	2	30	4	5	7	7	7	7	40	4	106	4				
47	1	2	1	2	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	1	1	9	1	131	1	1	6	7	7	1	6	28	2	6	1	1	7	1	7	23	1	1	1	1	1	1	7	12	1	63	1		
48	1	1	1	1	43	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	3	2	15	3	153	1	5	5	4	4	4	27	2	5	6	6	4	4	3	28	4	4	6	4	6	4	6	30	2	85	2			
49	1	1	1	1	45	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	21	1	2	1	2	2	2	3	2	14	2	160	2	6	4	6	5	4	5	30	3	6	7	6	4	2	2	27	3	6	6	5	6	5	5	33	3	90	3		
50	2	3	4	2	64	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	23	1	2	1	3	3	3	4	2	18	3	184	4	4	4	5	5	4	4	26	2	4	6	6	3	4	3	26	2	5	4	5	6	5	5	30	2	82	2		
51	2	3	4	3	68	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	35	4	3	2	4	3	4	5	2	23	4	210	4	3	1	7	7	1	1	20	1	7	7	7	1	4	1	27	3	7	2	1	5	1	2	18	1	65	1		
52	3	4	3	3	75	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	27	2	3	3	3	2	2	3	3	19	4	206	4	5	6	3	3	5	5	27	2	5	5	6	2	5	3	26	2	2	6	6	6	6	32	3	85	2			
53	3	2	3	2	68	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	195	4	7	6	2	1	7	7	30	3	7	7	7	1	7	1	30	4	1	7	7	7	7	7	36	4	96	4		
54	2	1	2	2	48	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	21	1	2	1	2	1	2	2	2	12	1	168	3	6	6	7	7	1	6	33	4	7	3	4	5	4	4	27	3	6	6	6	7	6	5	36	4	96	4		
55	1	1	4	1	62	4	2	1	2	3	4	4	3	4	3	26	2	2	3	2	2	1	2	3	15	3	192	4	4	3	5	3	3	5	23	1	3	5	5	4	5	3	25	2	4	4	5	6	5	6	30	2	78	1		
56	2	2	4	2	59	4	1	2	1	4	4	4	3	4	3	26	2	2	2	2	2	1	2	1	12	1	174	3	3	4	3	3	5	5	23	1	5	4	5	3	4	4	25	2	3	5	5	4	5	5	27	2	75	1		
57	1	1	1	1	35	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	33	4	1	1	3	1	1	1	1	9	1	149	1	6	7	7	5	1	7	33	4	1	7	6	1	6	2	23	1	1	5	6	5	6	1	24	1	80	2		
58	2	3	4	2	64	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	29	3	2	2	2	3	2	2	15	3	195	4	6	6	3	4	4	3	26	2	5	5	6	5	6	2	29	4	4	5	4	6	4	6	29	2	84	2			
59	3	2	4	2	69	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	30	4	2	2	3	1	2	2	2	14	2	196	4	4	5	3	4	3	2	21	1	6	6	6	3	3	3	27	3	2	4	2	6	5	5	24	1	72	1		
60	2	4	2	2	56	4	2	2	4	3	5	4	5	3	30	4	4	2	4	2	3	4	2	21	4	200	4	4	4	3	3	6	4	24	1	7	5	7	3	1	2	25	2	3	4	4	6	4	4	25	1	74	1			
61	2	3	4	4	69	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	34	4	2	2	5	3	3	4	3	22	4	215	4	3	2	6	2	7	2	22	1	6	6	6	4	1	1	24	1	1	3	1	6	2	3	16	1	62	1		
62	2	2	3	2	59	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	26	2	3	2	3	3	3	3	2	19	4	173	3	3	3	2	4	6	4	22	1	6	4	5	5	1	2	23	1	1	3	2	5	5	1	17	1	62	1		
63	3	2	3	2	58	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	26	2	2	2	4	3	3	4	2	20	4	185	4	4	3	4	4	4	22	1	5	6	6	3	3	3	26	2	2	4	3	7	5	4	25	1	73	1			
64	2	2	3	2	49	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	20	1	3	2	4	3	2	3	2	19	4	160	2	5	4	3	5	5	27	2	4	6	5	3	3	3	24	1	3	6	5	7	2	6	29	2	80	2			
65	3	2	4	1	50	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22	1	2	2	3	2	2	4	1	16	3	163	2	4	5	4	3	3	4	23	1	4	6	5	5	5	5	30	4	3	4	4	6	5	6	28	2	81	2		
66	3	3	3	3	62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	3	3	3	3	3	20	4	191	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	5	4	4	2	23	1	4	4	4	4	4	4	24	1	71	1			
67	3	2	2	2	54	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	2	2	2	15	3	171	3	6	5	6	6	2	6	31	3	6	3	5	4	5	3	26	2	5	4	4	6	6	5	30	2	87	3		
68	3	3	3	3	77	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	30	4	1	3	3	3	3	3	3	19	4	203	4	7	4	4	4	3	3	25	2	7	7	7	4	4	2	31	4	4	7	6	7	7	4	35	4	91	3		
69	2	2	2	1	45	2	1	1	1	3	2	2	3																																											



	F50	F51	F52	F53	D4_AS_CL	NIVEL_D4_AS_CL	F54	F55	F56	F57	F58	F59	F60	F61	F62	D5_CT	NIVEL_D5_CT	F63	F64	F65	F66	F67	F68	F69	D6_CS	NIVEL_D6_CS	TOTAL_FRP	NIVEL_TOTAL_FRP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	D1_CA	NIVEL_D1_CA	C7	C8	C9	C10	C11	C12	D2_CC	NIVEL_D2_CC	C13	C14	C15	C16	C17	C18	D3_CN	NIVEL_D3_CN	TOTAL_CO	NIVEL_TOTAL_CO	var	var
71	3	3	2	2	55	3	2	2	2	4	4	4	3	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	173	3	6	4	6	6	2	6	30	3	6	6	6	2	6	3	29	4	6	4	3	6	6	6	31	3	90	3		
72	3	3	3	3	53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	183	3	5	5	6	6	2	5	29	3	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	4	4	5	5	26	1	82	2		
73	3	3	2	2	43	2	2	2	2	3	3	3	2	3	23	1	3	3	3	3	3	3	3	21	4	181	3	5	5	6	7	1	1	25	2	5	4	5	3	5	3	25	2	6	4	4	5	5	29	2	79	2				
74	2	2	2	1	43	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	32	4	1	1	2	1	1	1	1	8	1	162	2	7	6	3	3	5	4	28	2	5	5	5	3	7	1	26	2	1	7	6	6	6	7	33	3	87	3		
75	2	1	1	1	42	2	2	2	1	5	5	5	4	5	5	34	4	1	4	2	3	2	3	3	18	3	190	4	7	7	1	3	4	6	28	2	5	4	6	3	6	1	25	2	3	4	6	6	7	7	33	3	86	2		
76	1	1	1	1	42	2	2	1	1	5	5	5	4	3	3	29	3	2	2	1	1	1	1	8	1	188	4	7	5	4	1	7	6	30	3	7	7	5	1	4	1	25	2	2	7	5	7	6	4	31	3	86	2			
77	3	3	3	3	65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	21	4	204	4	6	5	5	6	2	5	29	3	5	5	5	4	3	3	25	2	6	4	4	5	5	6	30	2	84	2			
78	2	2	2	2	42	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	163	2	7	6	7	7	1	7	35	4	7	7	7	1	5	1	28	4	7	6	6	7	7	7	40	4	103	4		
79	2	2	2	2	38	1	2	2	2	4	4	4	3	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	143	1	7	5	7	7	1	6	33	4	6	6	6	2	4	2	26	2	2	6	6	6	6	32	3	91	3			
80	2	2	2	1	41	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3	25	2	2	2	2	2	1	1	1	11	1	153	1	7	6	7	7	1	6	34	4	6	7	7	1	7	1	29	4	1	6	5	6	6	6	30	2	93	4		
81	1	1	1	1	28	1	1	1	1	5	5	5	5	5	33	4	1	1	1	1	1	1	1	7	1	136	1	7	6	7	7	1	7	35	4	7	7	7	1	7	1	30	4	7	3	7	7	7	7	38	4	103	4			
82	3	2	1	2	36	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	24	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	156	2	6	6	7	7	1	6	33	4	6	6	6	2	6	1	27	3	7	3	6	6	7	7	36	4	96	4		
83	1	1	1	1	24	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	27	2	2	1	2	1	1	1	1	9	1	139	1	6	6	6	5	3	6	32	4	6	6	6	2	6	2	28	4	5	4	6	6	6	6	33	3	93	4		
84	3	2	2	2	42	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	158	2	7	5	6	6	2	6	32	4	6	6	6	2	6	2	28	4	2	7	6	6	6	6	33	3	93	4		
85	2	2	2	2	56	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	3	3	2	2	2	2	16	3	180	3	6	6	7	7	4	6	36	4	6	6	6	3	6	3	30	4	7	4	6	7	7	7	38	4	104	4		
86	2	2	2	2	38	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	29	3	3	1	2	3	3	2	2	16	3	144	1	6	5	7	7	2	6	33	4	6	6	6	2	6	2	28	4	7	4	6	6	6	7	36	4	97	4		
87	3	3	3	3	45	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	160	2	6	6	2	6	2	6	28	2	6	6	6	2	6	2	28	4	6	6	6	6	7	37	4	93	4			
88	3	3	2	1	40	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	26	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	144	1	7	6	7	6	3	6	35	4	7	6	6	2	7	2	30	4	6	7	6	7	7	7	40	4	105	4		
89	2	2	2	2	46	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	28	3	3	2	2	2	2	2	2	15	3	162	2	6	6	7	7	1	6	33	4	7	7	7	1	7	1	30	4	7	6	6	7	7	7	40	4	103	4		
90	2	2	2	2	48	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	1	2	13	2	173	3	6	5	6	5	3	5	30	3	5	5	5	2	4	3	24	1	5	5	6	6	6	7	35	4	89	3		
91	2	2	3	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	2	20	4	179	3	6	5	5	5	3	6	30	3	6	6	6	2	4	2	26	2	5	4	6	6	4	4	29	2	85	2		
92	1	1	1	1	23	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	33	4	1	1	1	2	1	1	1	8	1	139	1	6	5	7	7	1	6	32	4	6	7	6	2	6	2	29	4	2	6	6	6	6	32	3	93	4			
93	2	3	2	2	46	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	2	2	2	1	1	12	1	162	2	7	7	6	6	2	6	34	4	6	6	7	2	6	2	29	4	7	4	6	7	6	7	37	4	100	4		
94	3	3	2	3	56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	183	3	5	5	5	5	3	5	28	2	6	6	6	2	4	4	28	4	5	3	4	5	5	4	26	1	82	2		
95	3	3	3	2	54	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	28	3	2	2	2	3	2	2	2	15	3	172	3	6	5	5	5	3	5	29	3	6	6	6	2	6	2	28	4	6	4	5	6	6	5	32	3	89	3		
96	3	3	2	2	52	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	27	2	3	2	2	2	2	2	2	15	3	181	3	6	5	5	5	3	5	29	3	6	6	6	3	5	1	27	3	6	4	5	7	6	6	34	3	90	3		
97	2	2	2	2	42	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	160	2	6	5	6	6	2	6	31	3	7	7	7	1	6	1	29	4	7	6	6	6	7	6	38	4	98	4		
98	3	3	2	2	47	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	14	2	168	3	6	5	7	7	1	6	33	4	6	6	6	2	6	2	28	4	2	6	6	6	6	5	31	3	91	3		
99	2	2	2	2	44	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	29	3	2	2	2	2	2	2	1	12	1	168	3	7	7	7	7	1	7	36	4	7	7	6	1	6	2	29	4	7	6	6	6	5	36	4	101	4			
100	3	3	3	3	43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	3	3	21	4	166	2	6	4	5	5	4	5	29	3	5	5	5	3	6	2	26	2	5	5	6	6	5	6	33	3	88	3		
101	2	1	2	2	42	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	2	2	2	2	2	13	2	161	2	7	6	6	6	2	6	33	4	7	7	6	2	6	2	30	4	6	1	6	6	6	5	30	2	93	4		
102	3	3	3	3	63	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	2	2	3	3	3	3	3	3	20	4	193	4	4	4	5	6	2	6	27	2	4	3	2	7	1	7	24	1	1	4	4	6	3	7	25	1	76	1		
103	2	2	1	1	38	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	156	2	6	6	7	7	2	5	33	4	6	7	7	1	6	2	29	4	7	4	6	7	7	6	37	4	99	4		
104	2	2	2	2	50	3	2	2	2	4																																														

