



Universidad Andina del Cusco
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui- Apurímac, 2023

Línea de investigación: Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del talento.

Presentado por:

Bach. Diana Danaysha Espinoza Quispe

ORCID: 0009-0006-3292-068X

Para optar al título profesional de Psicóloga

Asesor:

Dr. Gareth del Castillo Estrada

ORCID: 000-0001-8108-3802

CUSCO – PERÚ

2023



Metadatos

Datos del Autor	
Nombre y Apellidos	Diana Danaysha Espinoza Quispe
Número de documento de Identidad	73617220
URL de Orcid	https://orcid.org/
Datos del Asesor	
Nombre y Apellidos	Gareth Del Castillo Estrada
Número de documento de Identidad	41884386
URL de Orcid	000-0001-8108-3802
Datos del Jurado	
Presidente del Jurado (jurado1)	
Nombre y Apellidos	DRA. PS. Ysabel Masías Ynocencio
Número de documento de Identidad	23984083
Jurado 2	
Nombre y Apellidos	MTRA. PS. Vanessa Rozas Calderon
Número de documento de Identidad	70031934
Jurado 3	
Nombre y Apellidos	MGT. PS. Adriana Ines Pino Fernandez
Número de documento de Identidad	44468456
Jurado 4	
Nombre y Apellidos	DR. Juan Bautista Caller Luna
Número de documento de Identidad	07143496
Datos de la Investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento organizacional, riesgo laboral y gestión del talento.



Agradecimientos

A mi alma mater la Universidad Andina del Cusco, a la Escuela Profesional de Psicología y a mis queridos docentes que, a partir de su dedicación y calidad de enseñanza lograron inspirar en mi la dedicación a mi carrera. De igual manera a todas las personas que desde un inicio me acompañaron en el desarrollo de este reto.

A la Municipalidad de Coyllurqui, quien me brindo el acceso a sus instalaciones para desarrollar el estudio, asimismo a los trabajadores de esta entidad por su compromiso y colaboración.

Finalmente, mi gratitud a mi asesor Dr. Gareth del Castillo, por su compromiso, paciencia y orientación en este proceso.

Bach. Diana Danaysha Espinoza Quispe



Dedicatoria

A mi ángel en el cielo Valdomero, a mi madre querida Nora y mi abuela Mercedes quien, con sus cuidados y amor incondicional me impulsaron a salir adelante y ser una mejor persona, a mi pequeña hermana Camila que es mi fortaleza y lucha de superación. A todas ellas mi amor y gratitud por ser pieza importante en este camino, por su confianza y apoyo para no caer y por siempre sacar lo mejor de mí. Así mismo, a mi abuelo Fortunato quien desde pequeña me enseñó que nunca debo rendirme y a pesar de las adversidades siempre se debe seguir adelante.

A mis tíos Hugo y Olga que siempre estuvieron en mis momentos más difíciles demostrándome su apoyo incondicional, así como también a mis familiares quienes siempre estuvieron y por último agradecer infinitamente a mi colega que siempre estuvo en las buenas y malas dentro de todo este proceso de investigación que gracias a su apoyo pude enfrentar obstáculos que eran necesarios para forjarme como profesional. Muchas gracias, por tanto.

Diana Espinoza



Índice

Capitulo I	1
Introducción	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2.1. Problema General	7
1.2.2. Problemas Específicos	7
1.3. Justificación	8
1.3.1. Conveniencia	8
1.3.2. Relevancia Social	9
1.3.3. Implicancias practicas	9
1.3.4. Utilidad metodológica	9
1.4. Objetivos de la investigación	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos Específicos	10
1.5. Delimitación de estudio	11
1.5.1. Delimitación espacial	11
1.5.2. Delimitación temporal	11
1.6. Aspectos éticos	11
1.7. Antecedentes de estudio	13
2.1.1. Antecedentes internacionales	13



2.1.2. Antecedentes Nacionales	16
2.1.3. Antecedentes Locales.	18
2.2. Bases Teóricas	19
2.2.1. Factores de riesgo Psicosociales	19
2.2.2. Identificación de factores de riesgo psicosocial	23
2.2.3. Riesgo psicosocial desde la perspectiva del ISTAS	24
2.2.4. Compromiso organizacional	29
2.3. Hipótesis	36
2.3.1. Hipótesis general	36
2.4. Variables	37
2.4.1. Identificación de las variables	37
2.4.2. Operacionalización de las variables	37
2.5. Definición de términos básicos.	41
Capitulo III	43
Método	43
3.1. Alcance de la Investigación	43
3.2. Diseño de investigación	43
3.3. Población	44
3.4. Muestra	45
3.5. Técnica e instrumentos psicométricos de recolección de datos estadísticos	46
3.6. Plan de análisis de datos	50



3.Capítulo IV	51
Resultados de la investigación	51
4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos	51
4.2 Resultado respecto al objetivo general	84
5.1 Descripción de los hallazgos más importantes	86
5.2 Comparación con la literatura existente	88
5.3 Implicancias del estudio	89
Conclusiones	91
Recomendaciones	93
Bibliografía	94
A. Matriz de Consistencia	104
Consentimiento informado	122



Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Riesgos psicosociales	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	40
Tabla 3 Distribución según sexo de trabajadores del municipio del Distrito de Coyllurqui	44
Tabla 4 Distribución según gerencia o subgerencia de trabajadores del municipio del Distrito de Coyllurqui	45
Tabla 5 Distribución según edad de trabajadores del municipio del Distrito de Coyllurqui	45
Tabla 6 Nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	52
Tabla 7 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión Exigencias psicológicas	54
Tabla 8 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades	56
Tabla 9 Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social en la empresa	57
Tabla 10 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión compensaciones	60
Tabla 11 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión doble presencia	61
Tabla 12 Compromiso Organizacional	62
Tabla 13 Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso afectivo	64
Tabla 14 Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso de continuidad	65
Tabla 15 Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso normativo	67
Tabla 16 Prueba de normalidad	69
Tabla 17 Correlación entre la dimensión de exigencias psicológicas y el compromiso organizacional	70



Tabla 18 Correlación entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional	71
Tabla 19 Correlación entre la dimensión apoyo social en la empresa y el compromiso organizacional	72
Tabla 20 Correlación entre la dimensión compensaciones y el compromiso organizacional	73
Tabla 21 Correlación entre la dimensión de doble presencia y el compromiso organizacional	74
Tabla 22 Nivel de riesgo psicosocial según sexo, edad y área en la que trabajan los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	75
Tabla 23 Nivel de riesgo psicosocial según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	76
Tabla 24 Nivel de riesgo psicosocial según área de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	78
Tabla 25 Compromiso organizacional según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	80
Tabla 26 Nivel de compromiso organizacional según edad	81
Tabla 27 Nivel de compromiso organizacional según área de trabajo	83
Tabla 28 Correlación entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023	84



Tabla de figuras

Figura 1 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo	24
Figura 2 Nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	53
Figura 3 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión Exigencias psicológicas	55
Figura 4 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades	57
Figura 5 Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social en la empresa	59
Figura 6 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión compensaciones	60
Figura 7 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión doble presencia	62
Figura 8 Compromiso Organizacional	63
Figura 9 Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso afectivo	65
Figura 10 Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso de continuidad	66
Figura 11 Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso normativo	68
Figura 12 Nivel de riesgo psicosocial según sexo, edad y área en la que trabajan los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	75
Figura 13 Nivel de riesgo psicosocial según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	77
Figura 14 Nivel de riesgo psicosocial según área de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui	79



Figura 15 Compromiso organizacional según sexo de los empleados de la Municipalidad

Distrital de Coyllurqui 81

Figura 16 Nivel de compromiso organizacional según edad 82

Figura 17 Nivel de compromiso organizacional según área de trabajo 84



Resumen

Esta investigación tuvo el objetivo de describir la correlación existente entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Coyllurqui. El estudio se realizó dentro del enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal – correlacional. Para este análisis se tuvo una población de 196 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, donde 117 fueron hombres y 79 mujeres, agrupados según diferentes datos sociodemográficos. Los instrumentos utilizados fueron Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la escala de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas²¹. Los resultados más relevantes muestran que existe una correlación inversa estadísticamente significativa entre las variables riesgo psicosocial y compromiso organizacional, resultando que el análisis realizado mediante la rho de Spearman arroja -0.820. Por lo tanto, esto explicaría que, a mayores niveles de riesgo organizacional, existe un menor compromiso organizacional.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, compromiso organizacional, psicológica organizacional, municipalidad distrital, salud mental laboral, productividad.



Abstract

This research had the objective of describing the correlation between psychosocial risks and organizational commitment in workers of the district municipality of Coyllurqui. The study was carried out within the quantitative approach with a non-experimental, transversal – correlational design. For this analysis, we had a population of 196 workers from the District Municipality of Coyllurqui, where 117 were men and 79 women, grouped according to different sociodemographic data. The instruments used were Meyer and Allen's organizational commitment scale and the CoPsoQ-istas21 psychosocial risks scale. The most relevant results show that there is a statistically significant inverse correlation between the variables psychosocial risk and organizational commitment, resulting in the analysis carried out using Spearman's rho yielding -0.820 . Therefore, this would explain that, at higher levels of organizational risk, there is lower organizational commitment.

Key Words: Psychosocial risks, organizational commitment, organizational psychology, district municipality, occupational mental health, productivity.



Tesis 2

by Diana Danaysha Espinoza Quispe

Submission date: 19-Dec-2023 03:45PM (UTC-0500)

Submission ID: 2262778576

File name: Tesis_final_-_Diana_Danaysha_Espinoza_Quispe.pdf (1.76M)

Word count: 20452

Character count: 114020



¹
Universidad Andina del Cusco

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui- Apurímac, 2023

Línea de investigación: Comportamiento organizacional, riesgo
laboral y gestión del talento.

Presentado por:

Bach. Diana Danaysha Espinoza Quispe

ORCID: 0009-0006-3292-068X

¹
Para optar al título profesional de Psicóloga

Asesor:

Dr. Gareth del Castillo Estrada

ORCID: 000-0001-8108-3802

CUSCO – PERÚ

2023



ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Andina del Cusco Student Paper	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
3	repositorio.unasam.edu.pe Internet Source	1%
4	Submitted to Universidad Continental Student Paper	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	1%
9	tesis.ucsm.edu.pe Internet Source	1%

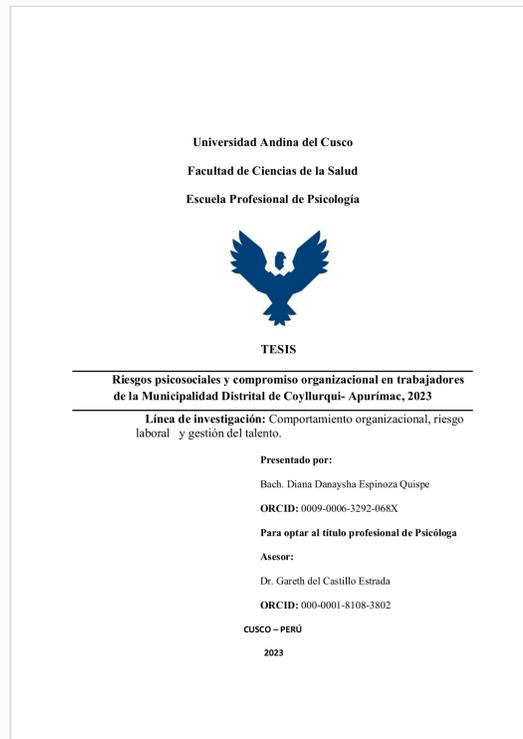


Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Diana Danaysha Espinoza Quispe
Assignment title: Quick Submit
Submission title: Tesis 2
File name: Tesis_final_-_Diana_Danaysha_Espinoza_Quispe.pdf
File size: 1.76M
Page count: 135
Word count: 20,452
Character count: 114,020
Submission date: 19-Dec-2023 03:45PM (UTC-0500)
Submission ID: 2262778576





Capítulo I

Introducción

1.1. Planteamiento del problema

Durante los últimos años los países líderes en tecnología y aquellos cuales se consideran en proceso de desarrollo están cambiando su visión corporativa en cuanto a sus trabajadores, ya que las empresas están buscando potenciar la seguridad de los empleados y la fidelidad que tienen sus trabajadores frente a los empleadores, así lo demuestran las investigaciones del Ministerio de trabajo e inmigración de España donde aquellas corporaciones que poseen mejores mecanismos de seguridad y fidelidad laboral incrementan la productividad de sus trabajadores, mejoran la rentabilidad, disminuyen los accidentes laborales, bajan rotación e influye en el decremento de variables que afectan de forma negativa tanto a las empresas como a sus trabajadores (Ministerio de trabajo e inmigración de España, 2023).

Las tendencias actuales en la promoción de un ambiente saludable donde la seguridad e higiene laboral incluyan una serie de elementos psicosociales específicos de cada empresa, como el ritmo de trabajo, el ambiente laboral, las conexiones interpersonales y el control, además de los peligros ambientales y bioquímicos. El entorno de trabajo se considera cada vez más como un conjunto de elementos interconectados que interfieren a la sanidad física y mental de los trabajadores. Algunos ejemplos de factores que puedan tener influencia en los trabajadores son las interacciones interpersonales, los puestos de trabajo, el ritmo de trabajo, el compromiso organizativo y la cultura organizativa. (Caplan, 2018).

Saber que el Comité Conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido la importancia de los riesgos



psicosociales en el ambiente laboral, las relaciones sociales dentro del trabajo y la implicancia de las dos dimensiones en la salud mental de los trabajadores, desde 1984 es de suma importancia. Ante estas iniciativas internacionales, se ha investigado los problemas que puedan generar los riesgos psicosociales sin reconocer claramente su causalidad entendiendo así su sentido sin establecer causas generales de las mismas. Siguiendo este proyecto en el año 2007, la OMS trazó un “Plan de Acción Global sobre Salud de los Trabajadores 2008-2017, con objetivo de proponer una guía reglamentaria que ayude en cuidar, promover y mejorar la salud de los trabajadores. todos los trabajadores”. (González & Pérez, 2020).

La "Ley General de Salud" del Perú Ley 26842 promueve el bienestar general en todos los trabajadores, sean del sistema privado o el público, establece normas para el mejoramiento de la salud y valora el deber del Estado de brindar mecanismos saludables en la ley laboral N°29783 (Ley No. 29783) las regulaciones laborales tienen como objetivos promover los mecanismos de prevención que existen en nuestro país, basado en el cumplimiento de las obligaciones que prevengan los accidentes laborales, estas deberían ser promovidas por los empleadores, los supervisores, el gobierno y los aparatos sindicales. (Gobierno del Perú, 2022).

De acuerdo con los artículos 57 y 65 de esta ley, los empleadores deben tener actualizados de forma anual las evaluaciones de riesgo o si existe un cambio importante en las condiciones de trabajo un incidente que involucre un agente físico, ergonómico o psicosocial resulte en un riesgo para la integridad de los trabajadores, si es física o mental, con el fin de tomar las medidas preventivas correspondientes. Los artículos 32, 33 y 105 del reglamento D.S. 005-2012 TR, que rige la Ley 29783, hacen referencia a que los riesgos psicológicos pueden ser perjudiciales y que es fundamental detectarlos, evaluarlos, establecer controles y mantener registros con los monitores correspondientes. (Gobierno del Perú, 2022).



Según ISTAS (2000), los elementos psicosociales son aspectos de las circunstancias laborales y, más específicamente, de la forma en que se organizan y tienen el potencial de generar efectos tanto positivos como negativos. Las variables psicosociales son, por tanto, factores que existen en todas las organizaciones. Estos aspectos psicológicos que impactan el desempeño laboral incluyen la cultura y el liderazgo, entre otros, que pueden proporcionar circunstancias laborales excepcionales. Cuando los elementos psicosociales tienen una alta probabilidad de tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de un trabajador, se clasifican como factores de riesgo (Benavides et al. 2002).

Los factores ambientales, laborales y sociales pueden tener un gran impacto en la productividad de un trabajador. Así mismo pueden tener efectos en la salud mental como problemas con la ansiedad, apatía o depresión; efectos conductuales como consumo de drogas, tabaquismo, conductas de riesgo, etc.; efectos cognitivos como percepciones que reducen la productividad del trabajador, con efectos como la falta de concentración, la poca creatividad o una capacidad reducida de toma de decisiones ; efectos fisiológicos como afecciones al sistema cardiovascular; y respuestas inapropiadas a nivel muscular y esquelético. Otras variables, como el agotamiento, la intimidación y la depresión laboral, también pueden volverse dañinas (Huamani, 2017).

Entonces los factores ambientales y sociales que se reconocen como factores psicosociales tienen una influencia directa en los trabajadores, afectando en diferentes niveles dentro de una organización, por lo que para efectos de la siguiente investigación se analizará el compromiso organizacional, esta variable reconoce como la vinculación existente entre el colaborador con su empleador, esta vinculación tiene mayor amplitud que el mero hecho de la transacción económica del pago por sus servicios, si no, por el contrario abarca actividades y sentimientos que vinculan al trabajador con los objetivos organizacionales y así también adhiere



los valores de la empresa donde labora, esta vinculación hace que el trabajador cumpla con los reglamentos y desee permanecer en la organización (Hurtado, 2017).

Según Meyer y Allen el compromiso organizacional se compone de tres dimensiones, estas son: la continuidad u orientación basada en costos de necesidad, esta se trata del tiempo que lleva el trabajador en la empresa y cuanto vínculo tiene con esta, desde el aprendizaje obtenido hasta la inversión que representa ese trabajador para la empresa que lo capacita, este vínculo se entendería como un compromiso de responsabilidad, este vínculo es apenas un vínculo de conveniencia; la segunda dimensión es la normativa, de obligación o responsabilidad moral, dentro de esta dimensión se reconoce que el trabajador generó un vínculo más emocional con su empleo y esto los hace querer quedarse para seguir laborando, pues valoran lo que la institución les retribuye con los beneficios, este vínculo se configura como un vínculo de deber; y como tercera dimensión se encuentra la dimensión afectiva o de deseo, aquí los trabajadores ven a su empleo como parte de su vida, y van a laborar ya quieren hacerlo, la vinculación que tiene el trabajador con su institución es profunda y los sentimientos de pertenencia hacia su institución podrían equiparse a los de su familia, este vínculo evoluciona hasta ser uno de deseo (Hurtado, 2017).

Así mismo Kanungo plantea el modelo del compromiso organizacional, este modelo se enfoca en dos componentes de dicha variable, donde el primero se refiere al compromiso afectivo, el cual hace referencia al nivel de vinculación de los trabajadores con su empleador o empresa, el segundo es el de compromiso instrumental que se entiende como el nivel de los trabajadores reconocen su contribución a la empresa ya que es importante y que esta es valorada (Betanzos, Andrade & Paz, 2006).

En cuanto a la población donde se realizó la presente investigación, esta municipalidad fue considerada ya que es parte de los gobiernos locales de un sector rural, este distrito es



Coyllurqui, se encuentra en la provincia de Cotabambas, que es parte de la región de Apurímac, tiene 80 años de creación política, cuenta con dos centros poblados Vilcaro y Ñahuinlla, y 21 comunidades sin contar los anexos o Caseríos, según INEI la población total es de 6586, por estas características sociodemográficas se considera un distrito tipo B3 ya que por lo menos el 30% de su población se encuentra en la capital del distrito o a menos de 15 minutos en un vehículo motor de distancia de este (INEI, 2023).

Este distrito actualmente está dirigido por el alcalde Prof. Fritz Valencia Bárcena, donde en una entrevista con él, menciona que la población total de trabajadores es de 196 personas, divididas en la gerencia general y las subgerencias de desarrollo social y servicios municipales, desarrollo económico e infraestructura, así como sus proyectos de inversión que dependen de las ya mencionadas subgerencias. Así mismo, en la entrevista menciona que este es el primer año de su gestión y pretende aplicar mecanismos de mejora de productividad, por lo que al conocer de la presente investigación se mostró interesado por identificar los niveles de riesgo psicosocial de sus trabajadores y el compromiso laboral que existe, pues según los resultados obtenidos se podrán realizar mejoras en la calidad organizacional para poder mejorar la productividad de los trabajadores municipales, que el fin último de estos es dar el mejor servicio a la sociedad, en su descripción de los trabajadores menciona que existen diversos factores internos de la misma estructura jerárquica y burocrática que podrían ser causales de ineficiencias productivas, tales como la dificultad de acceder a herramientas, pues en el sistema público es necesario seguir la línea burocrática para conseguir algo, siendo un ejemplo que para la adquisición de artículos de oficina es necesario esperar hasta dos semanas desde el inicio de solicitud hasta la entrega de las mismas, y se complica aun más cuando se trata de adquisidores que requieren presupuestos mucho más grandes, esto por si mismo, se considera un riesgo psicosocial por las implicancias en varias dimensiones de esta variable, que así mismo comenta que muchos de los profesionales que vienen realizando sus actividades laborales no son nativos



de este distrito, esto puede ser un factor que incide en la completa vinculación del trabajador, ya que si existiera una posibilidad laboral igual o mejor los trabajadores abandonarían sus puestos. Por otro lado, en una entrevista con uno de los jefes de área, de la subgerencia de desarrollo social, menciona que, por ser apenas el principio de la gestión, gran parte del personal es nuevo, por ser condición excepcional las contrataciones a los trabajadores se realizan mediante locación de servicios, eso podría afectar en cuanto a los resultados de la investigación ya que este tipo de contratos no genera seguridad laboral o estabilidad, puesto que los requerimientos tienen que ser generados mes a mes, donde según el jefe de área entrevistado, esto hace que existan niveles de tensión alta y estrés en los trabajadores a final de mes pues no tienen la certeza de que serán contratados otra vez, por lo que considera interesante esta investigación pues mostraría más bien la realidad de esta gestión reciente.

La salud y la productividad de los empleados están influenciados por diversos factores. Esta investigación se enfoca en dos variables específicas que se han demostrado que tienen un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores: el riesgo psicosocial y el compromiso organizacional. Al analizar estas variables en una institución estatal que se encarga de responsabilidades sociales y políticas, se pretende revelar la correlación de los empleados municipales y su institución. Además, se busca identificar de manera independiente los riesgos psicosociales y el nivel de compromiso organizacional presentes en dicha institución pública.

Por otro lado, se realizó un análisis según las características socio-demográficas de los trabajadores, incluyendo la edad, el género y su área laboral. Este enfoque permitirá determinar si hay diferencias significativas en los niveles de riesgo psicosocial y compromiso organizacional entre grupos específicos de trabajadores.

Por lo que, la presente investigación busca entender cómo los trabajadores de esta institución estatal están vinculados a su organización, y cómo los factores riesgo psicosociales



y el compromiso institucional intervienen en su bienestar y desempeño laboral. Con los resultados obtenidos, se podrá establecer programas que prevengan los riesgos psicosociales y los consecuentes accidentes laborales, para mejorar la productividad de los trabajadores y su calidad de vida dentro del trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel del riesgo psicosocial en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- b) ¿Cuál es el nivel del riesgo psicosocial en cada una de sus dimensiones en trabajadores de la municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- d) ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en cada una de sus dimensiones en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- e) ¿Cuál es la correlación de la dimensión exigencias psicológicas y el compromiso organizacional en trabajadores del Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- f) ¿Cuál es la correlación de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?



- g) ¿Cuál es la correlación de la dimensión apoyo social de la empresa y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- h) ¿Cuál es la correlación de la dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- i) ¿Cuál es la correlación de la dimensión doble presencia y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- j) ¿Cuál es el nivel del riesgo psicosocial según sexo, edad, área de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?
- k) ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional según sexo, edad, área de trabajo en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

La investigación es conveniente ya que representaría un interés esencial para los gobiernos municipales, además con este estudio se ayudará a identificar aquellos factores que puedan ser riesgosos para la salud, seguridad y compromiso organizacional de su recurso más valioso; los trabajadores como funcionarios estatales. Puesto que mantener la sanidad mental y física es obligación del empleador, sea este público o privado así lo manifiesta la ley de n° 29783 (ley de seguridad y salud en el trabajo). Además, muchas veces se habla de los “riesgos en el trabajo” pero no se estudia al respecto, de modo que no es posible lograr entender lo que sucede en las organizaciones en este tema haciendo que la existencia de riesgos psicosociales incrementa el ausentismo, promueven la evitación del trabajo, incrementan los tiempos muertos en la producción y promueven las incapacidades.



1.3.2. Relevancia Social

El municipio distrital de Coyllurqui representa al estado, bajo la responsabilidad de este se encuentran 21 comunidades y 2 centros poblados, por lo que el trabajo que realizan los funcionarios de este municipio busca el bienestar general de toda la población que conforma el distrito, así entonces, la salud mental y el compromiso organizacional de los empleados municipales dentro de esta institución se reflejará en esta investigación por lo que al conocer los niveles de compromiso y riesgo psicosocial visualizará la existencia de posibles riesgos psicosociales y compromiso organizacional, así entonces, queda demostrado el valor de esta investigación hacia la sociedad.

1.3.3. Implicancias practicas

En este caso, se justifica al realizar una revisión teórica en el campo de la psicológica organizacional y empresarial, el cual servirá de guía a los directivos del municipio y de otros gobiernos locales. Así mismo la información resultante de esta investigación será útil para generar intervenciones en los trabajadores del municipio, ya que al conocer los factores de riesgo psicosocial y los niveles de compromiso organizacional que afectan, se pueden generar herramientas de intervención con los cuales se manejar de mejor manera los probables problemas existentes.

1.3.4. Utilidad metodológica

La presente investigación al utilizar instrumentos de evaluación con validez y confiabilidad confirmada para nuestro país, pretende ampliar el ya existente rigor científico de estas pruebas realizando una prueba piloto para confirmar la confiabilidad en la población que es parte de esta investigación.



1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Describir la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023
- b) Analizar el nivel de riesgo psicosocial en cada una de sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- c) Determinar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- d) Identificar el nivel de compromiso organizacional en cada una de sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- e) Analizar la correlación entre la dimensión de exigencias psicológicas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- f) Estudiar la correlación entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- g) Analizar la correlación entre la dimensión apoyo social en la empresa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.



- h) Analizar la correlación entre la dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- i) Analizar la correlación entre la dimensión de doble presencia y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- j) Diferenciar el nivel de riesgo psicosocial según sexo, edad y área en la que trabajan los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.
- k) Diferenciar el nivel de compromiso organizacional según sexo, edad y área en la que trabajan los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.

1.5. Delimitación de estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en el Municipio del Distrito de Coyllurqui, Provincia de Cotabambas, este se ubica en la región de Apurímac.

1.5.2. Delimitación temporal

El contacto con la Municipalidad de Coyllurqui se realizó en el mes de febrero, la aplicación de los instrumentos se realizó en el mes de marzo del presente año 2023 y posterior a ello se realizó el procesamiento de datos.

1.6. Aspectos éticos

Según el código de ética del Colegio de Psicólogos, el cual se enmarca dentro de los lineamientos de investigación de la Universidad Andina del Cusco, los artículos 22, 23 y 24 se refieren a cómo todos los estudios deben sujetarse a las normas tanto nacionales como internacionales, así como contar con los permisos de las autoridades y tener el consentimiento



informado sujetos incluidos (Consejo Directivo Nacional del Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

También se tuvo en consideración la confidencialidad al momento realizar la toma de datos de las personas participantes del estudio, siendo muy cuidadosos al manejar estos datos personales, explicando de forma clara que solo serían usados en esta investigación con bienes exclusivamente académicos, siendo plasmado esto en el consentimiento informado, que fue entregado de forma individual y voluntaria (Ferro, 2014).

El estudio sigue el principio de beneficencia, que se basa en principios bioéticos. Los participantes pueden contribuir con sus respuestas teniendo en cuenta los objetivos y propósitos del estudio para ayudarnos a comprender mejor este problema y, en última instancia, sugerir soluciones que promuevan el bienestar de todas las personas (Yslado & Guzmán, 2020).



Capítulo II

Marco Teórico

1.7. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

En la investigación realizada por Tobar (2018) “Influencia de los riesgos psicosociales en el compromiso y la rotación de los colaboradores del Hospital General de Puyo en el año 2017-2018”, cuyo objetivo fue determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el compromiso y la rotación de personal de la institución, la investigación tiene como metodología cuantitativa con un diseño transeccional - correlacional, la población de esta investigación fue de 316 trabajadores del Hospital general de Puyo, esta población incluye todos los trabajadores de esta institución. Para esta investigación se utilizaron dos test para la recopilación de datos, lo cuales fueron: Usando el test de Meyer y Allen y también la prueba analiza rotación laboral, TIS - 6. Los hallazgos muestran que los niveles en general de rotación laboral son bajos, para la variable de factores de riesgo psicosocial se encuentra que el 76.3% perciben que existe un nivel alto de energía en su trabajo, sin embargo poseen porcentajes altos de apoyo social, por su parte el 64% de los trabajadores mencionan que tienen poca claridad de sus funciones y actividades. Así entonces, como conclusión se ubica la existencia de la relación entre los diferentes riesgos psicosociales y la rotación de personal.

La investigación de Iturralde (2018) “Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa ECONOFARMA S.A. de Guayaquil” esta investigación plantea evaluar y analizar aquellos factores de riesgo psicosociales con la ayuda de test que determinen el impacto en el sistema de seguridad y salud ocupacional. El objetivo de este estudio es emplear un cuestionario para



examinar y evaluar los factores de riesgo psicológico con el fin de determinar cómo pueden afectar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa de investigación. En la metodología se empleó un enfoque de investigación transversal, descriptivo, no experimental, la población de esta investigación fue de 257 trabajadores. Los hallazgos del estudio mostraron que los participantes del estudio estaban insatisfechos con la forma en que se distribuyeron las actividades en sus lugares de trabajo, dado que su carga habitual con frecuencia los deja agotados emocionalmente. Adicionalmente, el 65% de los empleados alcanzan niveles medios en la dimensión compromiso afectivo, lo que indica que los jefes no valoran su aporte y que no aprenden nuevas habilidades ni reciben elogios por su trabajo. Como resultado se determinó que la institución calificada recibió 2.18 puntos de 5 posibles, lo que indica que esta empresa presenta factores de riesgo psicosocial en un nivel medio-alto y que esto afectaría el desempeño de los trabajadores. También se determinó que la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial no estaba adecuadamente protegida. Todos estos elementos tienen un impacto en la salud mental, por lo que se recomienda implementar programas de incentivos para fomentar el crecimiento creativo de los empleados e impulsarlos a lograr el mayor grado posible de satisfacción laboral.

En la investigación de Pozo (2018) titulada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. de la ciudad de Quito”, cuyo objetivo fue determinar la presencia de riesgos psicosociales y reconocer los principales factores relacionados con dichos riesgos y la rotación laboral específicamente. Se utilizó un enfoque descriptivo cuantitativo no experimental de corte transversal. 26 empleados de la mencionada empresa sirvieron como población y muestra para el estudio. Para evaluar la variable se utilizó el cuestionario ISTAS 21, que evalúa riesgos psicosociales. Para evaluar el



indicador de rotación utilizaron la herramienta interna de gestión de esta. De acuerdo con los hallazgos, los empleados de la empresa generalmente tienen altos niveles de riesgo psicosocial, lo que afecta negativamente su capacidad para desempeñar su trabajo. Como resultado, hay una alta rotación de mano de obra en general. Sin embargo, los departamentos de contabilidad y recursos humanos tienen mayores niveles de rotación debido al mayor riesgo psicosocial.

En la investigación de Arenas (2017) titulada “Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia” cuyo objetivo fue evaluar e identificar los factores internos que promuevan los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional de una institución privada del sector salud de la ciudad de Cali, esta investigación tuvo como método el cuantitativo y fue de diseño descriptivo, transversal – correlacional, de tipo no experimental. La muestra de esta investigación fue de 111 trabajadores de todas las áreas de la institución del sector salud de una población de 130, muestra que representa el 85.4% del total. Para la evaluación se aplicó el cuestionario para la evaluación de riesgo psicosocial elaborada por el ministerio de protección social de Colombia, para evaluar el compromiso laboral se utilizó la encuesta de bienestar y trabajo (El UWES por sus siglas en inglés). Como resultados se obtuvo que los factores de riesgo psicosocial en la institución se hallan en un nivel de riesgo medio para todos los trabajadores que cuenten con la responsabilidad de asumir una jefatura, de igual manera, se reconoció que los trabajadores que no asumen ninguna jefatura mantienen niveles de riesgo psicosocial medios, en cuanto al compromiso organizacional se evidencia que existen niveles medios de compromiso con su institución. Por lo que la conclusión a la que llega esta investigación es que cuanto más bajo es el riesgo psicosocial, mayores serán los niveles de compromiso organizacional.



2.1.2. Antecedentes Nacionales

En la investigación de Flores (2017) titulada “Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017”, El objetivo fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el compromiso con la organización entre las enfermeras del Hospital San José Callao en el año 2017. La metodología de investigación empleada fue hipotética-deductiva, descriptiva correlacional y de corte transversal no diseñada experimentalmente. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeros del total de 120 enfermeros que conformaron la población de estudio. Para efectos de este estudio se utilizaron las siguientes herramientas: El análisis de riesgos psicosociales se realizó mediante el test de Mayer, que evalúa compromiso organiacional y el trabajo SUSESO-ISTAS 21 de Allen, instrumento que evalúa los riesgos psicosociales. Según los hallazgos de la investigación, el 46% de los enfermeros de la institución examinada tienen bajo compromiso organizacional, y el 54% de los enfermeros evaluados tienen altos niveles de riesgo psicosocial. Como resultado, se reconoce que la asociación los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional es inversa según el factor de spearman de $-0,460$. Como resultado, también se infiere que los enfermeros que actúan en este establecimiento médico ven peligros y no sienten lealtad hacia la organización.

En el estudio de Huamani (2017) titulado: “Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017”, el objetivo principal del estudio fue conocer cómo, en 2017, los trabajadores del Grupo Profitex en Lima Metropolitana relacionaron las variables satisfacción laboral con los riesgos psicosociales. Fue un estudio cuantitativo que siguió los principios del diseño experimental y fue de tipo descriptivo comparativo. El cuestionario Coopsop-Istas de "Factores de Riesgo



Psicosocial" y el Cuestionario de Sonia Palma que evalúa satisfacción laboral fueron utilizados por la autora. Su muestra incluyó 132 empleados. Se descubrió que la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales están significativamente correlacionados. Los residuos estandarizados muestran que la satisfacción de los empleados disminuye a medida que aumentan los factores de riesgo psicosocial. Finalmente, llamó la atención sobre el hecho de que la motivación, la satisfacción y, en consecuencia, el rendimiento laboral disminuye con el aumento de la presencia de factores de riesgo psicosocial. Cuanto mayor es la existencia de estos factores de riesgo psicosocial, indicados en la inseguridad y la estima, menor es el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa. El autor destaca que todo el personal comparte una percepción común de la situación y que no hay una variación perceptible en las edades del personal.

En la investigación de Orellana (2016), titulada “Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio 2016”, cuyo propósito fue conocer como las enfermeras perciben su estado de salud y los riesgos psicosociales que existen en el Hospital Regional de Ica en junio de 2016. El enfoque del estudio fue de carácter descriptivo, tuvo un carácter no experimental, transversal, diseño seccional y cuantitativo. Su muestra incluyó 150 enfermeras. Los resultados enumerados a continuación podrían servir como prueba. Para evaluar las variables antes mencionadas se utilizaron las siguientes herramientas: para estudiar la variable riesgos psicosociales fue utilizado el instrumento de evaluación del compromiso organizacional de Mayer y Allen y para la segunda variable se utilizó la prueba de Goldberg - GHQ 12. Con relación al primer parámetro globalmente se determina que el 34% de enfermeras tiene riesgo psicosocial mínimo, el 56% de enfermeras tiene riesgo medio, y el 11% de enfermeras tiene riesgo alto. En cuanto a la segunda variable, el 51% de los evaluados tiene una mala visión del estado general de salud



de las enfermeras, mientras que el 49% tiene una percepción favorable. Conclusiones: Según todas las dimensiones de los riesgos psicosociales, se muestra que en este trabajo se encuentran en un nivel medio para las enfermeras asistentes. Según el Test de Goldberg GHQ12, las enfermeras tienen una mala opinión de su estado general de salud.

2.1.3. Antecedentes Locales.

En la investigación realizada por Gutierrez (2020) titulada “Riesgos psicosociales en colaboradores de una cadena de Boticas Zona Cusco, 2018” , tuvo por objetivo identificar los peligros psicológicos a los que están sujetos los socios de la cadena de farmacias. El metodo usado para este estudio fue el transversal, no experimental, cuantitativa y descriptiva. 209 empleados de todas las sedes existentes de la cadena de Farmacias conformaron su muestra. El cuestionario de riesgo psicosocial COPSOQ - istas 21 fue el método empleado en este estudio. Los resultados demuestran que 47,37% del personal presenta riesgo psicosocial, lo que demuestra que existe cansancio emocional una vez que se tiene en cuenta la dimensión de doble presencia. Según el informe, el 68,4% de los miembros del personal tenían dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y domésticas. Así entonces se llega a la conclusión que la red de Boticas cusqueñas posee altos niveles de riesgos psicosociales, lo cual afecta a los trabajadores en su desempeño productividad.

En la investigación de Ramos (2019) titulada “Compromiso organizacional de los trabajadores de una institución publica de la ciudad del Cusco, 2019”, donde el objetivo principal de esta investigación es describir la variable compromiso organizacional del personal de una institución pública de la ciudad del Cusco. Para ello se utilizó una técnica cuantitativa, descriptiva, Transversal, no experimentla. Se eligieron 103 trabajadores para participar en la encuesta de una población total de 139 trabajadores mediante un muestreo probabilístico



aleatorio. Meyer y Allen y su cuestionario de compromiso organizacional sirvió como base para la herramienta de recopilación de datos. De acuerdo con los hallazgos, el 63% de la fuerza laboral exhibe un nivel medio de compromiso organizacional, y no existen disparidades apreciables en términos de rasgos sociodemográficos. Así entonces, como conclusión se reconoce que los trabajadores no se identifican completamente con su institución, lo que como consecuencia lleva a no desarrollar todo el potencial del trabajador, ya que ahorran esfuerzos al realizar sus tareas o responsabilidades.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Factores de riesgo Psicosociales

2.2.1.1. Factores Psicosociales

Las condiciones organizacionales tienen un impacto independiente de la percepción positiva o negativa de estos en los empleados se denominan factores psicosociales ocupacionales. Dependiendo de la estrategia utilizada, estos factores se categorizan y organizan. Ayudan en el trabajo, el crecimiento de las aptitudes laborales individuales, la motivación, los niveles de producción y la satisfacción laboral de los empleados cuando se utilizan adecuadamente. Los tipos correctos de liderazgo, la cultura organizacional y ambiente de trabajo tienen un buen impacto en la salud, fomentando el crecimiento personal y el bienestar organizacional y personal. Sin embargo, las características organizacionales y psicosociales del lugar de trabajo pueden tener un impacto en la salud ocupacional tanto favorable como desfavorablemente. El ambiente corporativo, la cultura y el liderazgo pueden producir condiciones de trabajo excelentes u horribles, con efectos positivos o negativos en los empleados. Si bien existen numerosas herramientas para evaluar aspectos psicosociales, es fundamental tener en cuenta que no todas ofrecen información sobre los componentes del riesgo



en las empresas. Dado que estas son partes conectadas pero distintas, es vital distinguir entre elementos psicosociales y los componentes de riesgo organizacional. Por lo tanto, los elementos organizacionales que pueden tener efectos tanto buenos como malos se denominan factores psicosociales. (ACHs, 2018)

2.2.1.2. Factor de riesgo psicosocial

Los elementos de las organizaciones pueden convertirse en factores de estrés o de riesgo en el ámbito psicosocial cuando funcionan mal y conducen a comportamientos desadaptativos y relacionados con el estrés. Estos elementos se consideran riesgosos si tienen impacto de una manera negativa en la salud o el bienestar del trabajador y servir como catalizadores del estrés laboral. En este sentido, se consideran condiciones de riesgo o elementos de carácter riesgoso a nivel psicosocial a aquellos factores que representen un catalizador de conductas peligrosas o que se presentan en el trabajo y que están directamente relacionadas con cómo se organiza el trabajo, qué se hace y cómo se hace. Estas condiciones también repercuten en el bienestar o la salud (física, mental y social) del trabajador, así como en el desarrollo del trabajo. Estos factores pueden incluir una variedad de condiciones organizacionales y psicosociales, según el Manual de Salud Ocupacional de la DIRESA del MINSA del Perú, y su identificación y evaluación son cruciales para prevenir y atender los riesgos psicosociales en el trabajo (Ministerio de Salud del Perú, 2018).



2.2.1.3. Riesgo psicosocial:

Se denomina riesgo psicosocial laboral a un hecho, que puede causar o influir la salud del empleado de forma negativa. Contrario a los factores psicosociales, que se refieren a circunstancias organizacionales, estos riesgos se entienden como eventos, circunstancias o entornos con probabilidad de dañar gravemente la sanidad del cuerpo, sus relaciones sociales su bienestar psicológico de un trabajador (OMS, 2023).

Es importante enfatizar que los enfoques generales de riesgos laborales pueden y deben ser utilizados en el área de riesgos psicosociales. Aunque los impactos pueden variar de persona a persona, los riesgos psicosociales son situaciones laborales que suelen tener un impacto negativo importante en la salud del trabajador. Debido a su alta probabilidad de infligir daños graves, circunstancias como la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se sugieren como riesgos psicosociales laborales (OMS, 2023).

Es crucial enfatizar que los efectos de los riesgos psicosociales tienen más probabilidades que los de otros riesgos profesionales de manifestarse y ser más severos. Sin embargo, esto no quita interés o relevancia en los factores psicosociales, ya que los factores de riesgo psicosocial o los factores de estrés psicosocial; más bien, los enmarca dentro del concepto más general y fundamental de los riesgos laborales y sus posibles impactos perjudiciales en la salud de los trabajadores (González & Pérez, 2020).

Desde esta perspectiva, es crucial tener en cuenta que estos factores psicosociales, pueden afectar de manera directamente en la salud de los empleados de manera tanto favorable como desfavorable. Sin embargo, en comparación con los riesgos psicosociales ocupacionales, que normalmente tienen repercusiones más sustanciales a nivel de salubridad, puesto que estos



factores tienden a tener un impacto negativo mínimo en la salud. El concepto de riesgos psicosociales laborales se deriva de la probabilidad de que puedan causar daños graves a la salud de un trabajador. Es crucial recordar que los riesgos psicosociales ocupacionales no existen en el vacío; más bien, tienen como antecedentes factores de riesgo psicosocial. Los ejemplos de riesgos psicosociales que tienen sus raíces en el estrés o los factores de riesgo psicosocial incluyen el acoso sexual en el trabajo, la violencia generalizada o el acoso en el lugar de trabajo. Debe enfatizarse el hecho de que los riesgos psicosociales tienen su propio valor situacional y de contingencia independiente de sus antecedentes lógicos y empíricos porque impide que los riesgos psicosociales se reduzcan a esos antecedentes (Arenas, 2013).

Por ello, es necesario evaluar los riesgos psicosociales utilizando indicadores independientes y directos que permitan su evaluación directa en lugar de limitarse a la identificación de sus antecedentes. Estos riesgos son fácilmente prevenibles, ya que se pueden regular, y manejarlos para ser evitados y que puedan causar un daño considerable a la salud. (ACHs, 2018).

Según Caplan (2018), los sistemas psicofisiológicos activados por el estrés, el estrés psicosocial puede tener un impacto en la salud psicológica y física. Estos son algunos de estos elementos:

- La falta de variación, tiempos de ciclo cortos, trabajo inconexo o poco coherente, baja utilización de aptitudes, relaciones de sobrecarga o tiempo de ritmos, carga de trabajo excesiva, limitaciones de tiempo y plazos ajustados son todos aspectos del contenido del trabajo.
- Programación: turnos variados, turnos de noche, horarios rígidos, días largos o poca oportunidad para la socialización.



- Control: Limitada participación en las actividades y toma de decisiones, así como la posibilidad de administración dirección de su carga laboral otras variables relacionadas con el trabajo.
- Circunstancias y herramientas del lugar de trabajo: herramientas insuficientes, mantenimiento deficiente, iluminación tenue o demasiado ruido.
- Las operaciones de la organización: comunicación interna ineficaz, poca coordinación, falta de apoyo, descripción de tareas o consenso sobre los objetivos de la organización.
- Conexiones interpersonales: falta de apoyo social, separación voluntaria de su círculo social, relaciones negativas con sus superiores y disputas con sus pares.
- La ambigüedad, el conflicto y la responsabilidad de los roles dentro de una organización.
- Desarrollo de carrera: ambigüedad o estancamiento profesional, promoción insuficiente o excesiva, mala paga y malas relaciones trabajo-familia.
- Los problemas con las carreras duales incluyen falta de estabilidad financiera, empleo inseguro, empleo transitorio, incertidumbre sobre el futuro del trabajo y salario inadecuado.

2.2.2. Identificación de factores de riesgo psicosocial

Explica que estos están relacionados con la forma en que un empleado interactúa con su lugar de trabajo, así como con el manejo de sus tareas de una manera que puede ser peligrosa para su salud.



Figura 1 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo



Fuente: (Caplan, 2018)

2.2.3. Riesgo psicosocial desde la perspectiva del ISTAS

La teoría de riesgos psicosociales, desarrollada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), es un enfoque integral que busca comprender y abordar los factores psicosociales presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Esta teoría se ha convertido en una herramienta clave para la evaluación y gestión de riesgos en el ámbito laboral, y su aplicación ha sido fundamental en la promoción de ambientes de trabajo saludables. El ISTAS, al desarrollar su marco teórico, parte de la premisa de que la salud mental no es simplemente la ausencia de trastornos mentales, sino un estado de bienestar en el cual el individuo puede hacer frente a las tensiones normales de la vida laboral, trabajar de manera productiva y fructífera, y contribuir a su comunidad. Por lo tanto, la atención



se centra en los elementos psicosociales que pueden afectar este equilibrio (Superintendencia de Seguridad Social, 2020).

En el marco de la teoría de riesgos psicosociales, se reconoce que los factores del entorno laboral no solo afectan la salud física de los trabajadores, sino que también tienen un impacto significativo en su salud mental y emocional. Estos factores pueden surgir de la naturaleza misma del trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, y tienen el potencial de generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental (Superintendencia de Seguridad Social, 2020).

El marco teórico del ISTAS se estructura alrededor de cinco dimensiones principales, cada una abordando aspectos específicos del entorno laboral que tienen un impacto directo en la salud mental de los trabajadores (ISTAS, 2005).

a. Exigencias Psicológicas del Trabajo:

Carga de Trabajo:

Volumen y Complejidad de Tareas: La carga de trabajo se relaciona con la cantidad y la complejidad de las tareas asignadas a los empleados. Un alto volumen de trabajo o tareas complejas puede generar estrés y agotamiento. Es esencial evaluar si la carga de trabajo es razonable y manejable para evitar impactos negativos en la salud mental de los trabajadores.

Plazos Ajustados: Los plazos ajustados pueden aumentar la presión sobre los empleados, contribuyendo al estrés. La capacidad de gestionar el tiempo de manera efectiva y la flexibilidad en la gestión de plazos pueden mitigar estos riesgos (ISTAS, 2005).

Control sobre el Trabajo:



Autonomía y Toma de Decisiones: El grado de autonomía y la capacidad de tomar decisiones en el trabajo son factores críticos. Los empleados que tienen control sobre sus tareas y pueden influir en las decisiones relacionadas con su trabajo tienden a experimentar menos estrés. Es importante evaluar si los trabajadores sienten que tienen un nivel adecuado de control y participación en la toma de decisiones (ISTAS, 2005).

b. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:

Participación Activa:

Involucramiento en Decisiones: La participación activa implica la inclusión de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones. La participación activa puede aumentar la satisfacción laboral y reducir los niveles de estrés al proporcionar a los empleados un sentido de pertenencia y valor en la organización.

Oportunidades de Aprendizaje y Desarrollo: El acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal y profesional es esencial. La falta de oportunidades para mejorar habilidades y conocimientos puede contribuir a la insatisfacción laboral y al estancamiento profesional (ISTAS, 2005).

Desarrollo de Habilidades:

Formación Continua: La capacitación continua y el desarrollo de habilidades son elementos fundamentales para mantener a los empleados actualizados y motivados. La falta de inversión en el desarrollo de habilidades puede generar un estancamiento profesional y contribuir a la percepción de falta de progreso, afectando negativamente la salud mental.

c. Apoyo Social en la Empresa:



Relaciones en el Trabajo:

Calidad de las Relaciones Interpersonales: La calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo, así como entre empleados y supervisores, es crucial. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por el respeto y la colaboración, promueve el apoyo social y contribuye a la salud mental de los trabajadores.

Comunicación Abierta: La comunicación efectiva y abierta es esencial para construir relaciones saludables en el trabajo. Fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas y preocupaciones contribuye al apoyo social (ISTAS, 2005).

d. Compensaciones:

Equidad Salarial:

Justicia Salarial: La percepción de equidad en las compensaciones es crucial para el bienestar psicosocial. La falta de equidad salarial puede generar tensiones y resentimiento. Es importante evaluar si las compensaciones son justas y competitivas en comparación con el mercado laboral.

Reconocimiento y Recompensas: Además del salario, el reconocimiento y las recompensas no monetarias son aspectos importantes. Los programas de reconocimiento pueden mejorar la moral y la satisfacción laboral, contribuyendo positivamente a la salud mental (ISTAS, 2005).

e. Doble Presencia:

Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal:



Flexibilidad Laboral: La falta de flexibilidad laboral puede contribuir a la "doble presencia", donde los empleados sienten la presión de cumplir con las responsabilidades laborales y familiares simultáneamente. La implementación de políticas que fomenten el equilibrio entre trabajo y vida personal es esencial para reducir el estrés asociado con estas demandas.

Apoyo para la Conciliación: Ofrecer medidas de apoyo, como licencia parental, horarios flexibles y opciones de trabajo remoto, puede ayudar a aliviar la carga de la doble presencia. Garantizar que los empleados tengan recursos para gestionar eficazmente las demandas tanto en el trabajo como en el hogar es fundamental (Superintendencia de Seguridad Social, 2020).

La teoría del ISTAS aborda estos elementos considerando sus interacciones y efectos acumulativos. Por ejemplo, una alta demanda de trabajo combinada con un bajo control sobre el trabajo puede aumentar significativamente el riesgo de estrés laboral y problemas de salud mental. La evaluación de estos riesgos implica un enfoque holístico que considere no solo los aspectos individuales de cada dimensión, sino también su interrelación y su impacto global en el trabajador (Pujol & Arraigada, 2017).

En términos prácticos, la teoría de riesgos psicosociales del ISTAS propone diversas estrategias para la identificación y gestión de estos riesgos en el entorno laboral. Estas estrategias incluyen la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, la implementación de medidas preventivas y la promoción de ambientes de trabajo que fomenten el bienestar emocional y mental de los trabajadores (Pujol & Arraigada, 2017).



La evaluación de riesgos psicosociales implica métodos cualitativos y cuantitativos que permiten identificar áreas de mejora en la organización. Esto puede incluir encuestas, entrevistas, análisis de registros de salud laboral y observaciones directas. La recopilación de datos proporciona una visión más completa de la situación psicosocial en la empresa y permite tomar decisiones informadas para abordar los riesgos identificados (Pujol & Arraigada, 2017).

En cuanto a las medidas preventivas, el ISTAS sugiere intervenciones que aborden tanto los factores organizacionales como los individuales. Las estrategias pueden incluir la promoción de estilos de liderazgo saludables, la implementación de programas de capacitación en gestión del estrés, la creación de políticas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y la promoción de un clima laboral positivo (ISTAS, 2005).

Además, el ISTAS destaca la importancia de la participación activa de los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos psicosociales. La inclusión de los empleados en el proceso no solo mejora la precisión de la evaluación, sino que también aumenta la conciencia y la responsabilidad compartida en la promoción de un entorno laboral saludable (Superintendencia de Seguridad Social, 2020).

2.2.4. Compromiso organizacional

Un concepto crucial en el estudio del comportamiento en el lugar de trabajo, el compromiso laboral se investiga ampliamente tanto en la teoría como en la práctica organizacional. El nivel de apego emocional de un individuo a su empresa, conocido como compromiso organizacional, se ha relacionado con resultados favorables que incluyen satisfacción laboral, retención de empleados y desempeño laboral. El compromiso organizacional puede tomar varios matices, incluido el compromiso emocional, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Mientras que el compromiso normativo se



relaciona con el sentido del deber o responsabilidad que tiene un empleado hacia su negocio, el compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que tiene una persona con su lugar de trabajo. El compromiso de un empleado con la continuidad es cuánto tiempo planea trabajar para su empresa. La teoría de la justicia organizacional, la teoría de la identidad social y la teoría del intercambio social son solo algunas de las ideas y modelos que los investigadores han creado para explicar el compromiso organizacional. Las empresas deben comprender el compromiso organizacional para aumentar el rendimiento y la retención del personal. Esto puede tener una gran influencia en la productividad y el éxito de una organización (Fernandez, 2017).

El compromiso organizacional hace referencia al nivel conexión emocional y dedicación que los empleados tienen con su organización. Esta conexión emocional puede manifestarse a través de actitudes positivas hacia la organización, como la lealtad, el orgullo laboral. Además, este se puede medir mediante la disponibilidad de los empleados para trabajar en beneficio de la empresa, sus ganas de hacer un esfuerzo adicional en su trabajo y su capacidad para adaptarse a los cambios organizacionales. Por último, también se relaciona con la retención de los empleados, ya que los empleados comprometidos tienden a quedarse por más tiempo en su empresa. Por lo que el compromiso organizacional se define como la dedicación y la conexión emocional que los empleados tienen con su organización, la disposición para trabajar en nombre de la misma y la probabilidad de que continúen siendo miembros de la organización.

2.2.4.1. Componentes del compromiso organizacional

Según Rivera (2010) se aceptan existen tres perspectivas que explican el termino Compromiso Organizacional. Estas son:



- Intercambio: esta perspectiva se enfoca en la recepción de estímulos y aportaciones que existe entre el trabajador y su empleo. Según esta opción, el empleado se compromete con su empresa a cambio de ciertas recompensas, como el salario, la seguridad laboral y la posibilidad de ascenso.
- Perspectiva psicológica: en esta perspectiva, el colaborador se vincula con su cetro de labores en sus valores y objetivos. Como resultado, el colaborador expresa un deseo de cooperar para lograr que la empresa cumpla sus propósitos empresa, y también tiene el anhelo de formar parte de la organización.
- Atribución: en esta perspectiva, el empleado se vincula voluntariamente con la empresa y participa en todas las actividades y decisiones que existan dentro del corporativo. En otras palabras, el trabajador ve su compromiso con la organización como una elección consciente que ha tomado.

Estas tres perspectivas ofrecen diferentes enfoques para comprender el compromiso empresarial, sabiendo sus motivos de intercambio de estímulos y aportaciones, la identificación con los valores y objetivos de la organización, y la responsabilidad atribuida por el trabajador para ser parte de la organización y sus acciones (Rivera, 2010).

2.2.4.2. Enfoques del compromiso organizacional:

Según Lima, (2016) sostienen que el enfoque unidimensional del compromiso organizacional se refiere principalmente a la dimensión afectiva. Según este enfoque, compromiso organizacional se identifica por la identificación emocional de los trabajadores con la organización y su sentido de pertenencia.

Por otro lado, Myers y Allen (1986), citados por (Córdova, 2004), proponen un enfoque multidimensional del compromiso organizacional, donde se consideran tres componentes del compromiso organizacional:



- Componente afectivo: se refiere a la conexión emocional y afectiva que tiene el trabajador con la organización.
- Componente continuo: se refiere a la percepción del trabajador sobre las consecuencias negativas que tendría abandonar la organización, como la pérdida de beneficios o la dificultad para encontrar un trabajo similar.
- Componente normativo: se refiere a la percepción del trabajador sobre su deber moral de permanecer en la organización, debido a valores personales o a la obligación social que siente.

Por lo que mientras que el enfoque unidimensional se enfoca principalmente en el factor afectivo que pueda existir, el enfoque multidimensional considera tres componentes diferentes que varían en intensidad.

2.2.4.3. Dimensiones del compromiso organizacional

El compromiso afectivo:

Es una dimensión esencial en el estudio de la teoría del compromiso organizacional, esta explica la vinculación desde perspectivas filiales entre el empleado y la empresa. Este tipo de compromiso se da cuando los obreros se sienten identificados con la filosofía, los valores y la cultura de la empresa, y cuando ésta cumple con las expectativas y necesidades de los empleados. En este sentido, el compromiso afectivo implica una vinculación emocional del trabajador con la empresa, en la que éste se siente a gusto y satisfecho con su trabajo. Esta dimensión está relacionada con el bienestar emocional de los trabajadores, y con la perspectiva que tiene su entorno de trabajo. El compromiso afectivo se puede medir a través de diferentes variables, como nivel de fidelidad o representación con la empresa sentimiento de pertenencia, la satisfacción laboral, el entusiasmo y la pasión por el trabajo, entre otros. Además, se ha



comprobado la relación del compromiso afectivo y la productividad y el rendimiento laboral, así como con la retención de talentos en la empresa (Robbins, 2009).

Por tanto, las empresas deben fomentar el compromiso afectivo de sus empleados, creando un entorno laboral positivo, que promueva la identificación con los valores y la guía organizacional. Esto se puede lograr a través de la comunicación interna, una mejor participación grupal, la valoración y reconocimiento del desempeño de los trabajadores, y la creación de una línea de carrera o la posibilidad de tener mayor posibilidad de desarrollarse como profesional. Sin embargo, el compromiso afectivo no es una competencia fácilmente desarrollable, ya que depende de muchos factores, como la cultura empresarial, el liderazgo, el clima laboral, entre otros. Por tanto, las empresas deben trabajar en el largo plazo para crear un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional sólida, que promueva la vinculación laboral del personal que trabaja en su empresa.

Por lo que el compromiso afectivo es una dimensión fundamental en el estudio del compromiso organizacional, ya que se relaciona con la conexión emocional de los empleados con la organización. Las empresas deben trabajar en fomentar este tipo de compromiso, a través de la creación de un entorno laboral positivo, que promueva que los trabajadores se sientan identificados con la filosofía de la organización, y que valore y reconozca el desempeño de los trabajadores. Esto permitirá retener el talento y mejorar la productividad y el rendimiento laboral (Lima, 2016).

El compromiso normativo

Esta dimensión es uno de los componentes del compromiso laboral, aquí se explica la obligación moral que siente el trabajador de actuar de manera correcta y leal hacia la empresa. Esta dimensión se enfoca en la creencia del trabajador de que es su responsabilidad hacer lo correcto en beneficio de la organización y que, a cambio, recibirá beneficios laborales y un trato



especial. El compromiso normativo se origina en la percepción que tiene el trabajador sobre las obligaciones y responsabilidades que tiene hacia su trabajo. Es por esto que es importante poner en primer plano que no se trata de una obligación impuesta por la empresa, sino de una obligación autoimpuesta por el trabajador, que se siente en deuda con la organización y cree que es su responsabilidad contribuir al éxito de la empresa (Gonzales, 2015).

Este compromiso surge de la percepción del trabajador sobre la justicia y equidad en la relación laboral, lo que lo lleva a sentir que debe hacer lo correcto en beneficio de la organización y no solo en beneficio propio. El compromiso normativo también asociado con la filiación del empleado con los valores y principios de la empresa, lo que genera en él un sentido de pertenencia y lealtad por la empresa en la cual laboran. Los empleados lo cuales tienen un alto compromiso normativo suelen ser más proactivos y estar más dispuestos a hacer esfuerzos adicionales para cumplir con las expectativas de la empresa. Además, están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales y a actuar en beneficio de la organización, incluso si esto significa un sacrificio personal (Gonzales, 2015).

En este sentido, el compromiso normativo es un elemento que carácter esencial en la motivación del trabajador para cumplir con sus responsabilidades laborales y contribuir al éxito de la empresa. La percepción del trabajador sobre la justicia y equidad en la relación laboral influye en la forma en que éste se involucra en su trabajo y en su disposición para actuar en beneficio de su empresa. Es necesario destacar que el compromiso normativo no es suficiente para mantener la motivación y el compromiso del trabajador a largo plazo. Si la empresa no cumple con las expectativas y necesidades del trabajador, éste puede perder el compromiso normativo y disminuir su lealtad hacia su empresa. Es por esto que es necesario que la empresa mantenga una relación laboral justa y equitativa con sus trabajadores y que llegue a satisfacer



todas las metas y expectativas que existan de los trabajadores para mantener su compromiso normativo (Gonzales, 2015).

Así entonces, el compromiso normativo es una dimensión fundamental del compromiso organizacional, que se refiere a la obligación moral que siente el trabajador de actuar de manera correcta y leal hacia su trabajo. Esta característica se vincula con la percepción del trabajador sobre la justicia y equidad en la relación laboral, lo que influye en la forma en que éste se involucra en su trabajo y en su disposición para actuar en beneficio de la organización. La empresa debe cumplir con las expectativas y necesidades de sus trabajadores para mantener su compromiso normativo y fomentar su lealtad hacia la organización (Gonzales, 2015).

Compromiso de Continuidad

El componente de compromiso de continuidad de la variable de compromiso organizacional mide cuánto tiempo permanecen los empleados en una empresa y qué tan ansiosos están por permanecer como empleados en el futuro. Este tipo de dedicación está ligado a la lealtad que el empleado tiene hacia el negocio, la cual depende de una serie de elementos, incluyendo la felicidad laboral, el trato que recibe y las perspectivas de desarrollo profesional, entre otros. El compromiso de continuidad, en general, explica la determinación del empleado quedarse en su empresa a largo plazo, incluso si surgen perspectivas de trabajo más deseables con otros negocios. Este aspecto del compromiso organizacional está ligado a la seguridad laboral, la estabilidad y el sentido de pertenencia dentro de una empresa (Arteta, 2019).

Es fundamental tener en cuenta que el compromiso de continuidad se basa en la inversión de factores esenciales y de trabajo múltiple como el tiempo y el sacrificio del trabajador en el negocio para comprender mejor esta forma de compromiso. Es más probable que un trabajador se sienta dedicado a la empresa y esté más dispuesto a seguir con ella si se siente apreciado y respetado en el trabajo. En consecuencia, dado que ambos se fundamentan en la vinculación



del trabajador con su empresa, el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo están fuertemente entrelazados. La visión que el trabajador tiene del mercado laboral y de las opciones laborales accesibles también incide en su compromiso de continuidad. Es más probable que un trabajador mantenga su compromiso con la empresa existente y su intención de permanecer en ella a largo plazo si percibe que el mercado laboral es impredecible o que sus opciones de empleo son restringidas. Por otro lado, un trabajador está más inclinado a contemplar cambiar de empresa si cree que hay numerosas opciones de trabajo y que su posición dentro de la empresa no es segura (Rivera, 2010).

La satisfacción laboral es un componente significativo que afecta el compromiso continuo. Un trabajador está más inclinado a querer permanecer en la empresa cuando está feliz en su puesto. La satisfacción laboral está influenciada por cómo se siente un empleado acerca de su trabajo, cuánto le pagan, con quién trabaja y dónde está empleado. Es más probable que un trabajador se sienta satisfecho con su empleo y esté más motivado para continuar en él si se siente apreciado y respetado por su empleador (Claure & Böhr, 2004).

El compromiso de continuidad es un aspecto crucial del compromiso organizacional ya que tiene que ver con la decisión del empleado de trabajar para la empresa a largo plazo. Esta dimensión se basa en cuánto ha invertido el empleado en la empresa a través de su tiempo y esfuerzo, así como también cómo ve el mercado laboral y las opciones que existen. La satisfacción laboral y la identificación del empleado con la organización pueden tener un impacto en el compromiso de continuidad (Ramos J. , 2019).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe correlación entre los riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023.



H_0 : No existe correlación entre los riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de las variables

V_1 : Riesgos Psicosociales

V_2 : Compromiso organizacional

2.4.2. Operacionalización de las variables

La operacionalización de esta investigación será presentada de esta forma:



Tabla 1 Operacionalización de la variable *Riesgos psicosociales*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Categorización
Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo	Los factores de riesgo psicosocial son factores del ambiente laboral que afectan la salud de los trabajadores de forma negativa (Benavides et al. 2002)	Los factores de riesgo psicosocial serán medidos por el cuestionario Copsoq Istas-2021 versión breve este cuestionario test consta de 142 ítems con tipo de respuesta de escala Likert, los mismos que evalúan las seis dimensiones: Exigencias	Exigencias Psicológicas	EP Cuantitativas EP Cognitivas EP Emocionales EP Esconder emociones		Riesgo Alto
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia. Control sobre el tiempo de trabajo. Posibilidades de desarrollo de trabajo. Sentido del trabajo. Integración de la empresa.	Siempre La mayoría de las veces Algunas veces	Riesgo Medio Riesgo Bajo
			Apoyo social en la empresa	Claridad de rol. Conflicto de rol. Claridad de liderazgo. Calidad de relación con los superiores. Calidad de la relación con los compañeros de trabajo.	Sólo unas pocas veces Nunca	



Psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa,	Compensaciones	Estima Inseguridad respecto al contrato de trabajo. Inseguridad respecto a las características del trabajo.
Compensaciones, Doble presencia.	Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas.
Estas serán medidas en los trabajadores de la municipalidad distrital de Coyllurqui provincia de Cotabambas, Región Apurímac.		



Tabla 2 Operacionalización de la variable *Compromiso Organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Escala	Categorización
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se refiere a la medida en que los empleados se identifican con la misión, valores y objetivos de la organización, y están dispuestos a poner esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la misma (Fernandez, 2017)	El compromiso organizacional será evaluado por la escala de compromiso de Meyer y Allen, este cuenta con 3 dimensiones, las cuales son: afectivo, normativo y continuidad. Esta escala cuenta con 18 ítems.	Compromiso afectivo	1, 3, 7, 10, 11, 12, 15	Tipo Likert de 7 puntos	Compromiso alto
					Muy de acuerdo	Compromiso
					De acuerdo	medio
				4, 8, 13, 16, 17	Ligero de acuerdo	Compromiso alto
			Compromiso de continuidad		Indiferente	
					Ligero desacuerdo	
					En desacuerdo	
				Compromiso Normativo	2, 5, 6, 9, 14, 18	Muy en desacuerdo



2.5. Definición de términos básicos.

Compromiso:

El compromiso es una actitud positiva y proactiva que implica dedicación, responsabilidad y lealtad hacia una tarea, proyecto o relación. Implica estar dispuesto a cumplir con las obligaciones y expectativas, incluso en situaciones difíciles o desfavorables, y trabajar para lograr los objetivos propuestos. El compromiso puede ser personal o profesional, y es crucial para el éxito en cualquier ámbito de la vida (Gonzales, 2015).

Organización:

Una organización es una entidad social con una estructura formal y una serie de objetivos y metas establecidos, que se logran mediante la coordinación de actividades y recursos a través de un sistema de reglas y procedimientos. Puede ser una empresa, una institución, una entidad sin fines de lucro o cualquier otra entidad que tenga una estructura formal y una finalidad común. Las organizaciones pueden ser de diferentes tamaños y tipos, y pueden estar orientadas hacia diferentes fines, como la generación de objetos físicos considerados bienes o las transacciones de actividades subjetivas consideradas como servicios la investigación, la educación, entre otros (Ministerio de trabajo e inmigración de España, 2023).



Productividad:

La productividad se entiende como la mejor forma de utilizar recursos (como el tiempo, la energía, el dinero y los materiales) para lograr objetivos específicos. Es posibilidad de generar una mayor cantidad de bienes o servicios con menos recursos. La productividad es esencial para el éxito en todos los ámbitos financieros, pues ayuda a la minimización de los costos y a maximizar la producción total (Arteta, 2019).

Vinculación laboral:

La vinculación laboral es el proceso que se somete el trabajador al momento de unirse a una empresa para trabajar y se establece una relación laboral formal entre ambas partes. Esto implica la firma de un contrato de trabajo que norma los deberes de cada una de las partes tales como la remuneración, las responsabilidades laborales, las condiciones de trabajo, entre otros aspectos relevantes (Gonzales, 2015).



Capítulo III

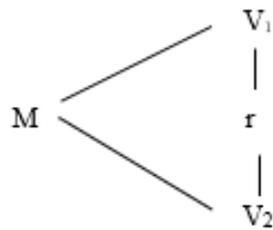
Método

3.1. Alcance de la Investigación

Esta investigación es descriptiva correlacional ya que tuvo como objetivo principal describir y explorar las características y propiedades del compromiso organizacional y los factores de riesgo, al mismo tiempo, determinar el nivel de correlación u asociación que existe entre estas variables. En este tipo de investigaciones, pretenden encontrar si existen relaciones que tengan un componente estadístico relevante y, en caso afirmativo, la dirección y la fuerza de esa relación (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.2. Diseño de investigación

El estudio es de un diseño de investigación no experimental-transversal, lo que significa que las variables no se manipulan, sino que se observan y miden tal como se dan de forma natural en su contexto. Además, como se lleva a cabo en un único momento, este es un estudio de tipo transversal. En este tipo de estudio, se recopilan datos en un solo momento y se utilizan para describir la relación entre las variables en ese momento. Los estudios transversales son útiles para examinar la prevalencia o incidencia de un fenómeno en un momento determinado (Hernández & Mendoza, 2018).



Donde:

- M = muestra de trabajadores municipales
- V1 = Riesgos psicosociales
- V2 = Compromiso organizacional
- r = relación entre las variables

3.3. Población

Esta investigación se realizó en la municipalidad del distrito de Coyllurqui, esta institución de gestión pública tiene 196 trabajadores, entre 19 a 65 años, con una distribución heterogénea de varones y mujeres. El área de trabajo también tiene una distribución según las necesidades de carga laboral, por lo que es diversa.

Tabla 3 *Distribución según sexo de trabajadores del municipio del Distrito de Coyllurqui*

Sexo	<i>f</i>	%
Varones	117	59.7 %
Mujeres	79	40.3%
Total	196	100 %



Tabla 4 *Distribución según gerencia o subgerencia de trabajadores del municipio del Distrito de Coyllurqui*

Gerencia o subgerencia	F	%
Gerencia general	17	8.67%
Alcaldía	15	7.65%
Sub gerencia de desarrollo social	28	14.29%
Subgerencia de infraestructura	92	46.94%
Subgerencia de desarrollo económico	44	22.45%
Total	196	100%

Tabla 5 *Distribución según edad de trabajadores del municipio del Distrito de Coyllurqui*

Rango de edad	F	%
19 – 28	106	54.1%
29 – 39	62	31.6%
40 – 60	19	9.7%
60 a +	09	4.6%
Total	196	100%

3.4. Muestra

Esta investigación tuvo una muestra censal que es aquella en la que se incluye a todos los participantes de la población, es decir, se considera el 100% de la población. Por lo tanto,



no se requiere una selección aleatoria de una muestra representativa, ya que la población completa es la muestra. Esto puede ser útil ya que esta población es pequeña y está claramente definida, lo que permite la inclusión de todos sus miembros en el estudio.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores estables del municipio distrital de Coyllurqui

Criterios de exclusión:

- Trabajadores no directos del municipio distrital de Coyllurqui

3.5. Técnica e instrumentos psicométricos de recolección de datos estadísticos

Ficha Técnica del instrumento de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21

Autor: Moncada S, Llorens; Motero, N; Molinero, E.

Edición: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) - CCOO

Año: 2014

Administración: Personal en actividad

Tiempo: 40 min aprox.

Ítems: 142

Utilidad: La prueba psicométrica tiene un total de 142 ítems, estos se componen en 5 dimensiones, Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa, Compensaciones, Doble presencia y estos a su vez albergan a 19 subdimensiones, las cuales son EP Cuantitativas, EP Cognitivas, EP Emocionales, EP Esconder emociones, Influencia, Control sobre el tiempo de trabajo, Posibilidades de desarrollo de trabajo, Sentido del trabajo, Integración de la empresa, Claridad de rol,



Conflicto de rol, Claridad de liderazgo, Calidad de relación con los superiores, Calidad de la relación con los compañeros de trabajo, Estima, Inseguridad respecto al contrato de trabajo, Inseguridad respecto a las características del trabajo, Preocupación por tareas domésticas. Las 142 preguntas se dividen en dos grandes grupos, el primero es de las características sociodemográficas, de salud y bienestar y sobre su trabajo actual, este grupo de preguntas se componen de 53 ítems, el segundo grupo de preguntas son específicamente sobre los riesgos psicosociales, se encuentran las 19 subcategorías anteriormente descritas, y para su análisis se cuenta con 89 ítems.

Descripción: El cuestionario de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21, es un instrumento que evalúa los riesgos psicosociales con el fin de prevenirlos o intervenir en su mejora. Este es una adaptación al español del cuestionario psicosocial de Copenhague, el uso es de dominio público según las instrucciones del manual.

Condiciones de uso: El cuestionario utilizado en esta investigación es la versión completa, el cual se puede aplicar en una empresa o institución que tenga más de 25 trabajadores activos.

Adaptación peruana: Para la adaptación peruana el autor que realizó el proceso de validez y confiabilidad fue Ricardo Lórico Condori en el año 2016, este se puso a prueba en una investigación que analizaba los riesgos psicosociales en trabajadores de una municipalidad en la ciudad de Lima Metropolitana.

Validez: En cuanto a la validez, el instrumento pasó por un proceso de evaluación de juicio de expertos, donde se analizó los ítems y se los calificaron como válidos.



Confiabilidad: Para la confiabilidad de este cuestionario se usó el método de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach obteniendo en este un puntaje 0.811, este resultado indica que el nivel de confiabilidad es alto.

Así también en una investigación hecha en la ciudad del Cusco por se hizo un proceso de validación y confiabilidad del instrumento, mediante una prueba piloto a 50 colaboradores. En la validación los jueces expertos aprobaron los ítems alegando su validez, en cuanto a la confiabilidad se hizo mediante el análisis de alfa de Cronbach, este arrojó un resultado de 0.81, demostrando así la confiabilidad del instrumento (Gutierrez, 2020).

Ficha Técnica de la prueba psicológica que evalúa de forma cuantitativa y estadística el Compromiso organizacional

Creador: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)

Edición: Adaptado al castellano en México y España por Luis Gonzales y Luis Arciniega en (2006)

Año: 2006

Administración: Personal en actividad

Tiempo: 30 minutos

Items: 18

Utilidad: La prueba psicométrica tiene 18 indicadores que se componen en 3 dimensiones, las cuales son: Dimensión afectiva, dimensión de continuidad y dimensión normativa



Adaptación peruana: La validación y confiabilidad para la población peruana se realizó en una investigación realizada en la ciudad de Lima, que realizaba la validación mediante la aplicación de la prueba a trabajadores de un centro de contacto, la investigación de validación de la escala fue realizada por (Montoya, 2014)

- **Descripción de la prueba:** El cuestionario de compromiso se usa para evaluar la fidelidad de los trabajadores que componen una empresa, midiendo esta fidelidad mediante las dimensiones de afectividad, que significa cuanto vínculo emocional existe entre el trabajador y el centro de trabajo, por su parte la dimensión continuidad hace referencia a la percepción del trabajador sobre las consecuencias negativas que tendría abandonar la organización, como la pérdida de beneficios o la dificultad para encontrar un trabajo similar. En cuanto al componente normativo, se refiere a la percepción del trabajador sobre su deber moral de permanecer en la organización, debido a valores personales o a la obligación social que siente.

Validez: En cuanto a la validación en la investigación de (Montoya, 2014), se realizó una evaluación a los ítems por parte de jueces expertos, los cuales eran profesionales cercanos a la psicología y administración gerencial. Posterior a esta evaluación, estos expertos confirmaron la validez de los indicadores que evalúan y cuantifican las características medibles de la prueba psicológica que analiza el compromiso organizacional.

Confiabilidad: En cuanto a la confiabilidad los resultados se analizaron mediante la prueba estadística llamada del alfa de Cronbach, este resultado demuestra que tan



confiable son los ítems de un instrumento de validación, esto se realiza en una prueba piloto, siendo que en este caso específicamente se demostró que el instrumento obtiene valores de 0.860 lo que significa que este cuestionario tiene un nivel de validez alta, siendo así entonces confiable su administración.

3.6. Plan de análisis de datos

Durante el análisis de datos, se usó los métodos que ofrece la estadística que ayudan a describir un conjunto de datos y el software estadístico SPSS. Los datos se resumen y describen mediante estadísticas descriptivas, que incluyen formas de cuantificar datos como las medidas de tendencia central (como la media, la mediana y la moda) y medidas de dispersión (como la desviación estándar y el rango). Particularmente cuando se trabaja con variables ordinales o cuando los datos no cumplen con los criterios de normalidad, utilizando el Rho de Spearman como prueba no paramétrica para cuantificar el vínculo entre las variables. Este método permite a los investigadores evaluar la dirección y la intensidad del vínculo entre dos variables y decidir si existe una relación estadísticamente significativa entre ellas. El SPSS es un software estadístico ampliamente utilizado, en esta investigación se usó para analizar los datos y realizar la formulación de los estadísticos para el análisis de datos cuantitativos.



Capítulo IV

Resultados de la investigación

4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos

Los hallazgos de este estudio tienen una secuencia determinada por la relación entre los diversos objetivos, presentándose primero los resultados del análisis univariado y luego los resultados del análisis correlacional o bivariado.

La siguiente información fue recabada de acuerdo con el primer propósito particular, que pretende conocer el nivel de riesgo psicológico de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac:

Así como se ve en la tabla 6, el análisis de los datos dio como resultado lo siguiente: que el 4,6% de la población tiene un nivel de riesgo psicosocial bajo, por otra parte, el 75% de la misma población tiene un nivel de riesgo psicosocial medio y el 20,4% de esta misma población tiene un nivel alto de riesgo psicosocial.

Esto demuestra que existe riesgo psicológico presente en el Distrito Municipal de Coyllurqui de forma generalizada y entre la mayoría de los trabajadores. En particular, el estudio muestra que el 75% de los trabajadores poseen en un nivel moderado de riesgo psicológico. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores de la institución conocen factores y circunstancias que pueden impactar negativamente en su salud física, mental y emocional en el trabajo, lo que demuestra que la institución carece de mecanismos para abordar estos problemas o medios para mejorar los protocolos internos de atención. Sin embargo, una



parte importante de los encuestados, el 20,4% para ser exactos, cree que su institución es hostil y crítica, donde las condiciones de trabajo son indeseables y que no hay equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos encuestados tampoco utilizan estrategias que apoyen un entorno de trabajo seguro.

Tabla 6 Nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

Nivel de riesgo Psicosocial	<i>f</i>	%
Nivel de riesgo bajo	9	4,6
Nivel de riesgo medio	147	75,0
Nivel de riesgo alto	40	20,4
Total	196	100,0

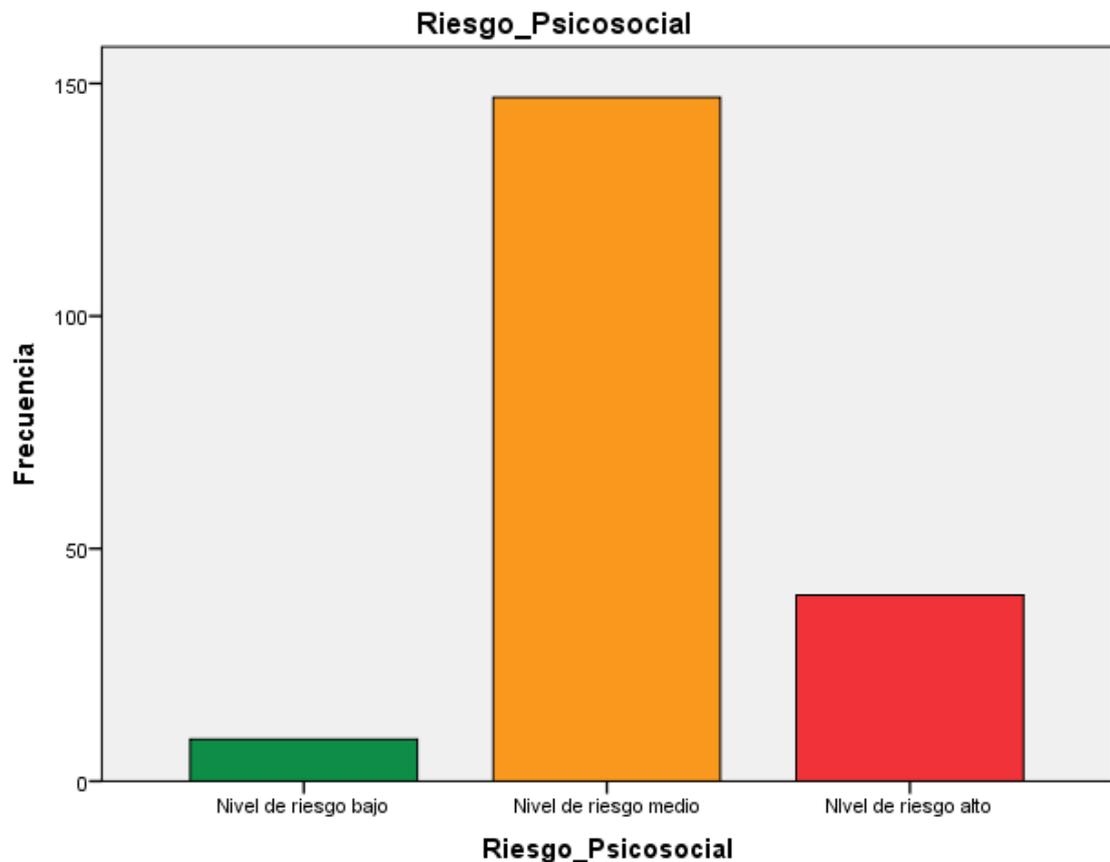


Figura 2 Nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

El segundo propósito particular, que es determinar el grado de riesgo psicosocial en cada uno de los aspectos de esta variable entre los trabajadores de la municipalidad distrital de Coyllurqui para el año 2023, es abordado por la Tabla 7, que se presenta a continuación.

El componente de demandas psicológicas, que mide la carga mental, presión y estrés emocional que encuentran los trabajadores en su trabajo, muestra que el 56,6% de las personas que trabajan en la municipalidad distrital de Coyllurqui presenta un nivel alto de riesgo psicosocial. Cuando esta dimensión tiene un alto nivel de riesgo psicológico, significa que las



expectativas laborales son excesivas o desproporcionadas con las habilidades y recursos de la fuerza laboral. Esto refleja que la institución no ofrece condiciones adecuadas el porcentaje mayoritario de sus trabajadores.

Otro porcentaje importante de los trabajadores creen que hay presión de la institución, pero esa presión es manejable si no se atiende. Así mismo un porcentaje significativo de la institución, el 25%, exhibe niveles medios de en la dimensión exigencias psicológicas, si estos niveles crecen o se mantiene en un nivel más alto durante un período de tiempo más largo, esto contiene una influencia perjudicial en la salud mental de los empleados.

Tabla 7 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión Exigencias psicológicas

Nivel de riesgo Psicosocial	<i>f</i>	%
En la dimensión Exigencias psicológicas		
Nivel de riesgo bajo	36	18,4
Nivel de riesgo medio	49	25,0
Nivel de riesgo alto	111	56,6
Total	196	100,0

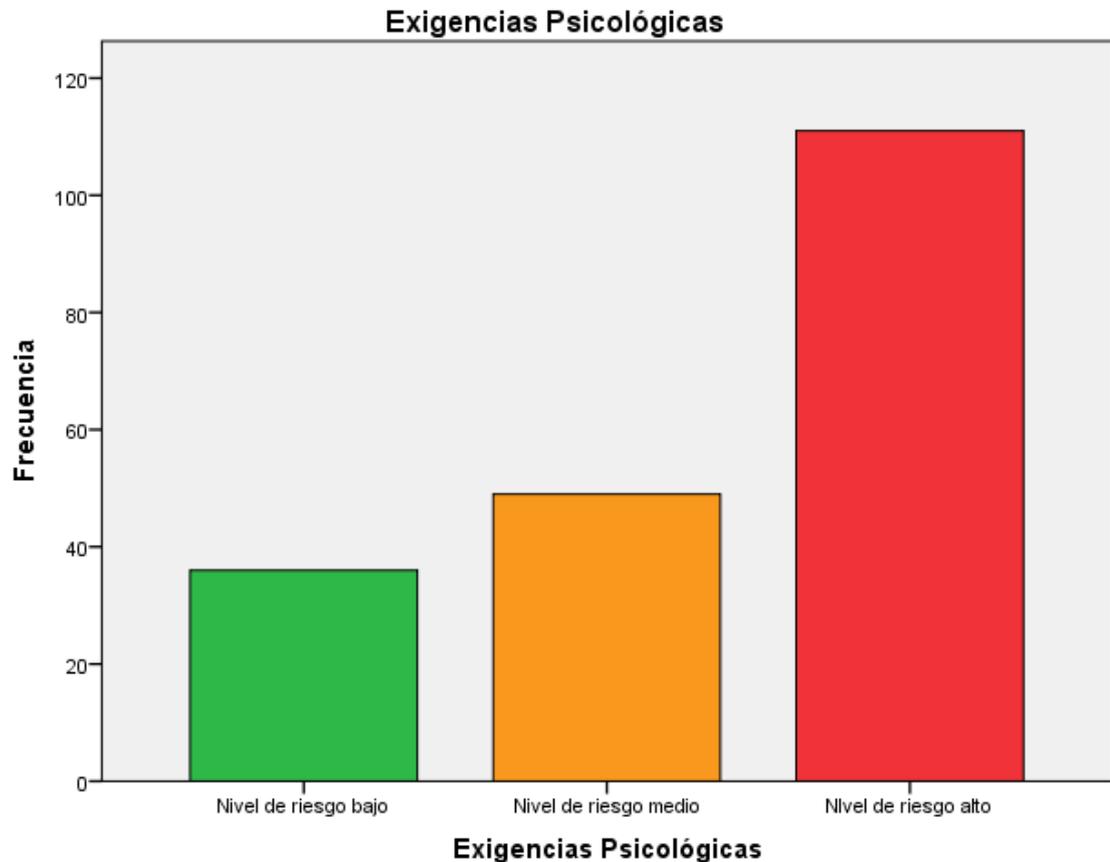


Figura 3 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión Exigencias psicológicas

El grado de riesgo psicosocial se muestra luego en la Tabla 8 para la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades.

El potencial de los empleados para tener un empleo estimulante y diversificado que fomente el desarrollo de habilidades y competencias se denomina dimensión del trabajo activo y desarrollo de actividades. Es posible que los empleados que están expuestos a entornos laborales con un alto nivel de riesgo psicosocial no puedan prosperar profesional o personalmente.



Por tanto, es claro que, de acuerdo con los hallazgos de esta investigación, el 97.4% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Coyllurqui se encuentran en este nivel de riesgo, lo que indica que no están motivados para trabajar en su organización porque estar allí no representan un medio para mejorar la actividad laboral.

Los empleados municipales pueden experimentar este síndrome, que puede resultar en descontento en el lugar de trabajo, pérdida de entusiasmo, pérdida de compromiso y estancamiento profesional. Además, puede afectar negativamente los resultados de la organización, incluida la productividad y la retención de talentos, así como el entorno laboral.

Tabla 8 *Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades*

Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión	<i>f</i>	%
trabajo activo y desarrollo de actividades		
Nivel de riesgo bajo	2	1,0
Nivel de riesgo medio	3	1,5
Nivel de riesgo alto	191	97,4
Total	196	100,0

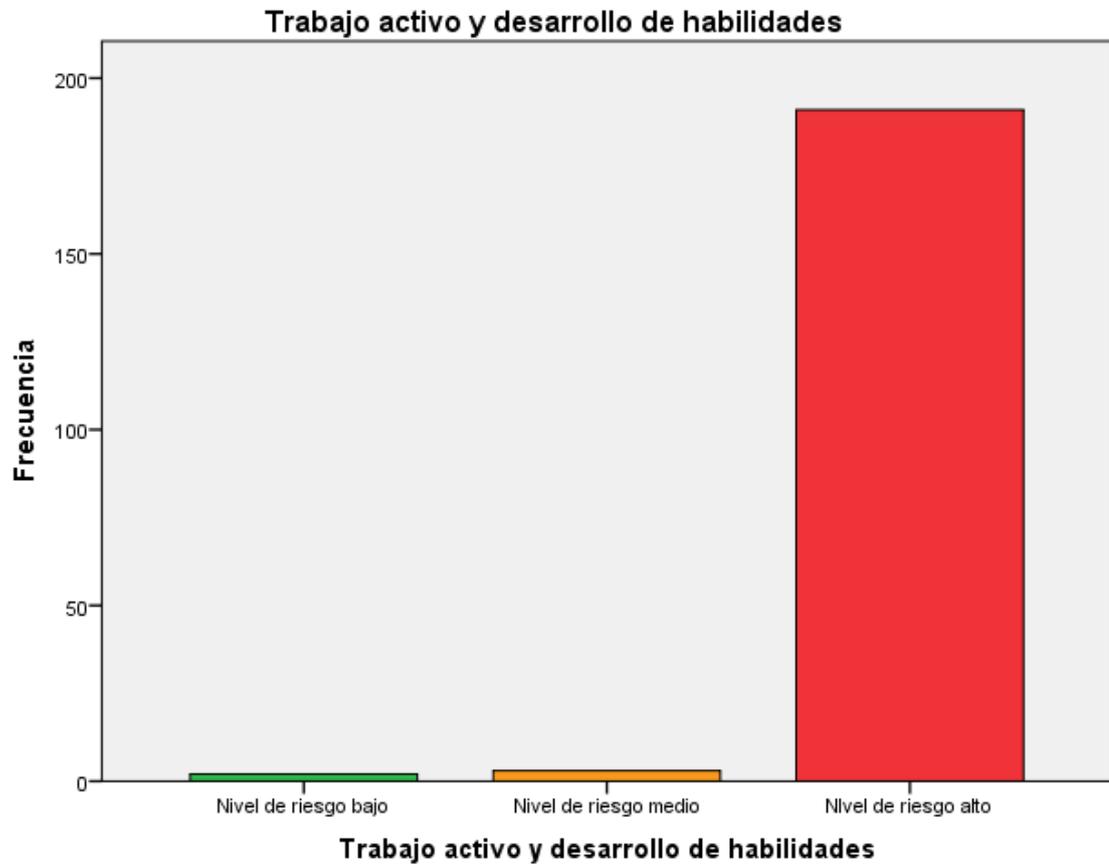


Figura 4 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión trabajo activo y desarrollo de actividades

A continuación, se presenta la tabla numero 9, donde se muestra el grado de riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social en la empresa:

Tabla 9 Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social en la empresa

Nivel de riesgo Psicosocial	<i>f</i>	%
En la dimensión apoyo social en la empresa		
Nivel de riesgo bajo	25	12,7



Nivel de riesgo medio	131	66,7
Nivel de riesgo alto	40	20,6
Total	196	100,0

a tabla anterior explica que existe un 66.7% con un nivel de riesgo psicosocial medio en la dimensión apoyo social en la empresa. Así entonces, esto explicaría que el entorno social y las interacciones en el lugar de trabajo que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Este tipo de evaluación se realiza generalmente en el contexto de la gestión de riesgos laborales y la promoción de un ambiente laboral saludable.

El apoyo social en el trabajo incluye el respaldo emocional y social que los empleados reciben de sus colegas, supervisores y la organización en general. Un nivel medio de riesgo psicosocial implica que hay ciertos aspectos en esta dimensión que podrían mejorar para reducir el riesgo de problemas de salud mental entre los trabajadores.

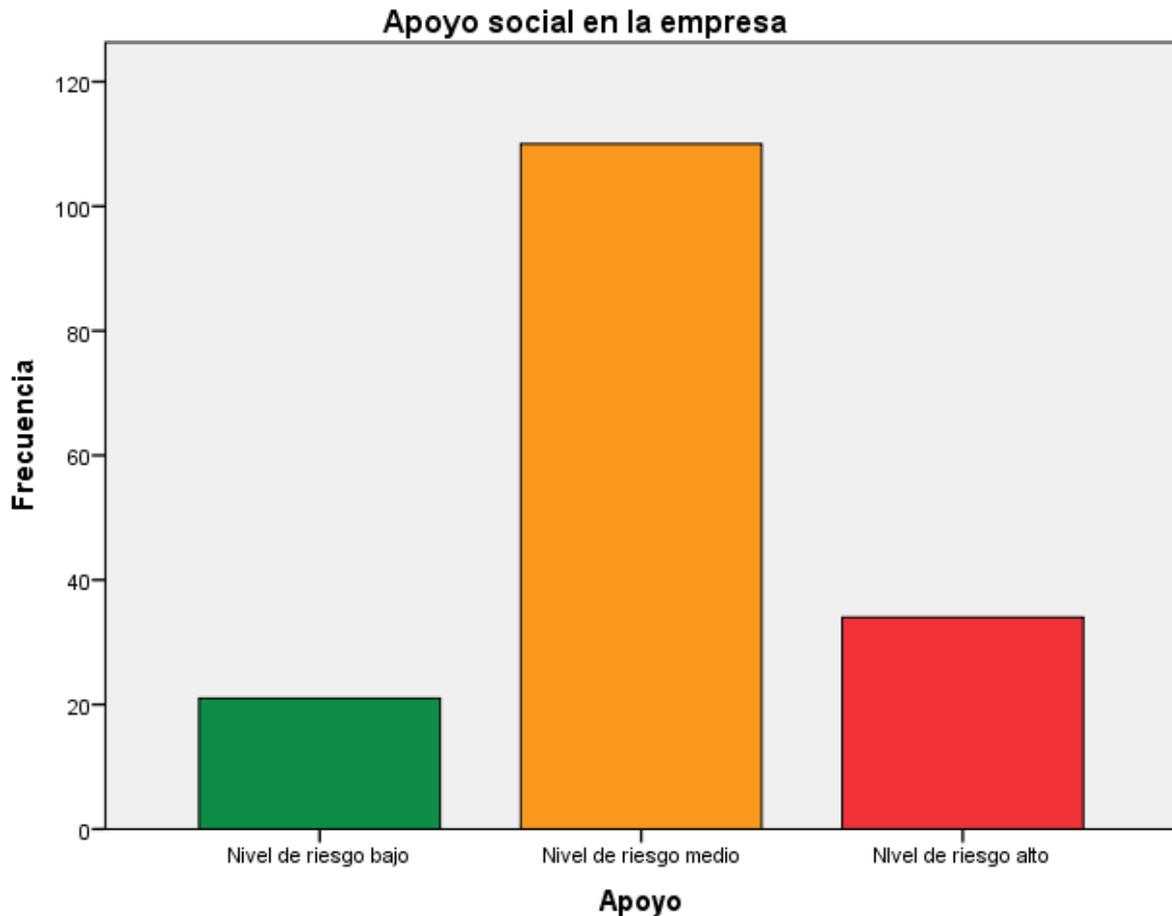


Figura 5 Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión apoyo social en la empresa

A continuación, en la tabla 10 se muestra el grado de riesgo psico social en la dimensión trabajo activo y de desarrollo de actividades:

Así como muestra, el 81,1% de los empleados que trabajan en la municipalidad personal que labora en la municipalidad distrital de Coyllurqui tienen un nivel alto de riesgo psicosocial en la dimensión de compensación. Esto indica que la organización no premia ni reconoce el trabajo realizado por sus empleados, incluyendo aspectos como salario, beneficios,



reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional. Como resultado, los empleados sienten que no reciben una compensación adecuada o justa por su esfuerzo y desempeño.

Tabla 10 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión compensaciones

Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión compensaciones	<i>f</i>	%
Nivel de riesgo bajo	10	5,1
Nivel de riesgo medio	27	13,8
Nivel de riesgo alto	159	81,1
Total	196	100,0

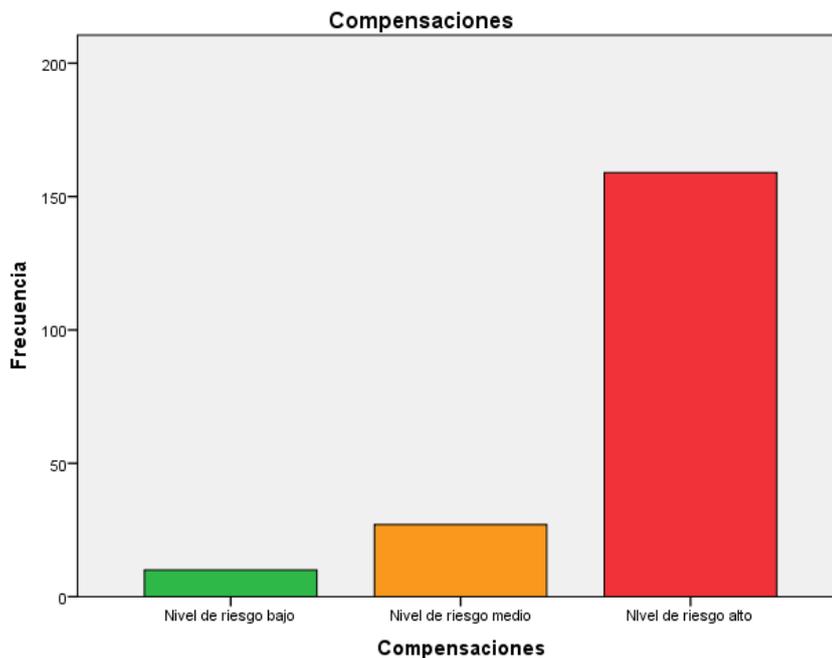


Figura 6 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión compensaciones



El grado de riesgo psicosocial en la dimensión de desarrollo de actividades y trabajo activo se muestra en la Tabla 11 a continuación:

Tabla 11 *Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión doble presencia*

Nivel de riesgo	<i>f</i>	%
Psicosocial doble presencia		
Nivel de riesgo bajo	15	7,7
Nivel de riesgo medio	27	13,8
Nivel de riesgo alto	154	78,6
Total	196	100,0

Aquí se muestra que, el 78,6% de los empleados tienen este alto nivel de riesgo psicosocial, lo que implica que los empleados deben cumplir con sus obligaciones laborales al mismo tiempo que cumplen obligaciones personales o familiares como el cuidado de familiares dependientes, actividades domésticas y el cuidar a los hijos. Los empleados que se enfrentan a niveles altos de riesgo psicológico en esta dimensión pueden sentirse sobrecargados y tener dificultades para equilibrar y disfrutar plenamente de ambos ámbitos de su existencia.

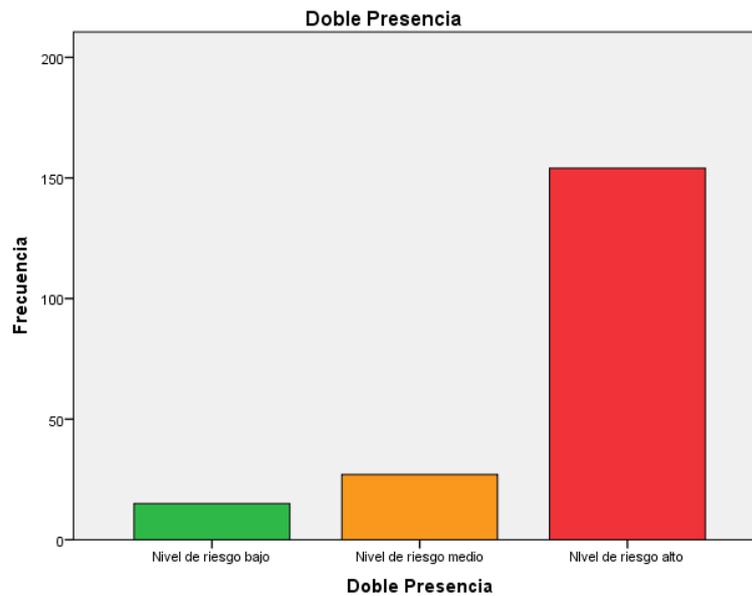


Figura 7 Nivel de riesgo Psicosocial en la dimensión doble presencia

El compromiso de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui es el tema de la Tabla 11, que se presenta a continuación en respuesta al tercer objetivo específico.

Tabla 12 Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional	<i>f</i>	%
Compromiso Organizacional bajo	181	92,3
Compromiso Organizacional medio	15	7,7
Total	196	100,0

De acuerdo con la Tabla 12, el 92,3% de los empleados tienen un grado bajo de compromiso organizacional, esto demuestra que no están involucrados ni comprometidos



emocionalmente con sus trabajos o con la empresa en su conjunto. Se caracteriza por la falta de entusiasmo, desmotivación y apatía de los trabajadores hacia sus tareas en el trabajo y los objetivos de la empresa. El bajo compromiso con su municipalidad puede dañar a la organización a través de la disminución de la producción, el aumento del ausentismo, la falta de creatividad e innovación y los entornos de trabajo indeseables.

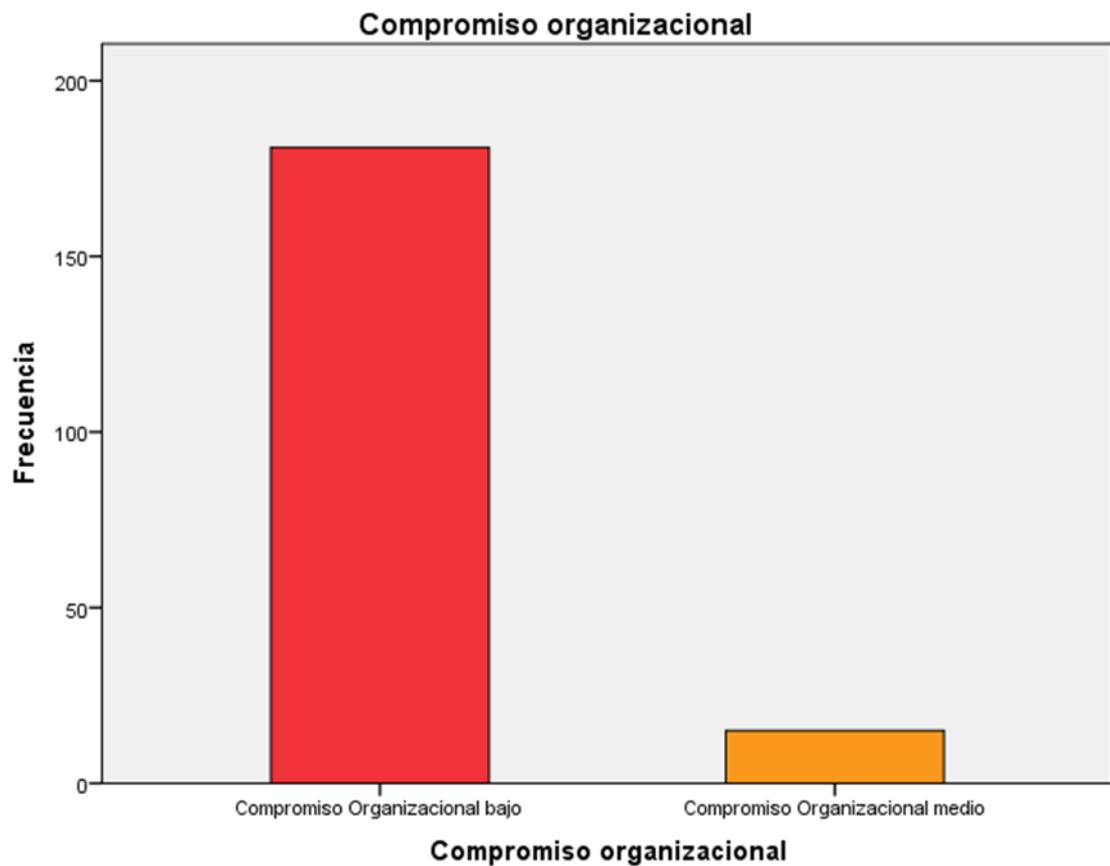


Figura 8 *Compromiso Organizacional*



El cuarto objetivo específico, que pretende llegar a determinar el nivel de compromiso organizacional en cada una de sus dimensiones entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023, se aborda en la Tabla 13 a continuación.

Tabla 13 *Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso afectivo*

Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso afectivo	<i>f</i>	<i>%</i>
Compromiso Organizacional bajo	141	71,9
Compromiso Organizacional medio	55	28,1
Total	196	100,0

En la municipalidad distrital de Coyllurqui, se evidencia que el 71.9% de los colaboradores tienen un bajo grado de compromiso organizacional el componente de c. afectivo. Esto demuestra que los empleados carecen de una conexión emocional y afectiva con sus puestos de trabajo y con la empresa en su conjunto. El nivel en el que los trabajadores se vinculan emocionalmente, identificados y dedicados a la organización se denomina "compromiso afectivo". Un bajo grado de compromiso emocional tiene efectos perjudiciales para la organización, incluida una menor productividad, y falta de dedicación de los empleados.

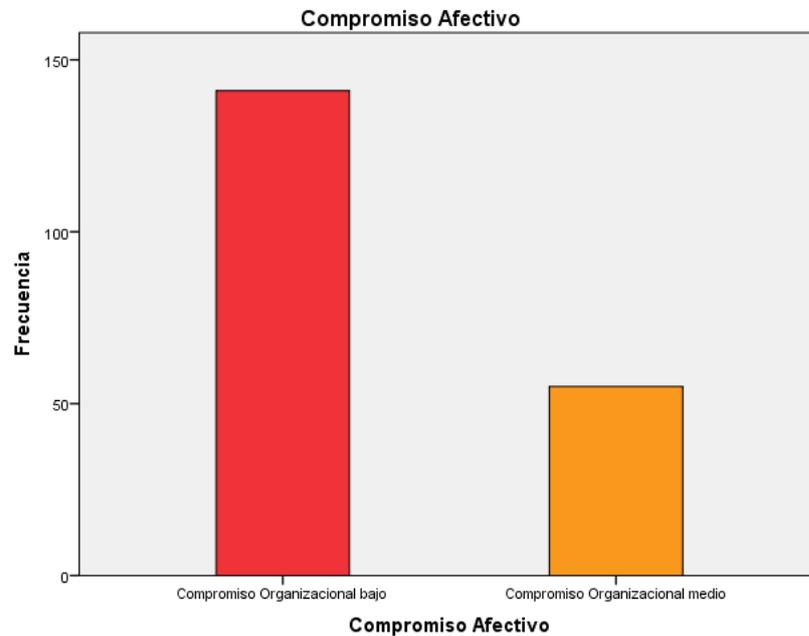


Figura 9 *Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso afectivo*

El resultado del compromiso organizacional en el componente de compromiso continuo se muestra en la Tabla 14 a continuación:

Tabla 14 *Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso de continuidad*

Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso de continuidad	<i>f</i>	%
Compromiso Organizacional bajo	173	88,3
Compromiso Organizacional medio	23	11,7
Total	196	100,0

El componente de compromiso de continuidad da como resultado que el 88,7% de los empleados tengan un bajo nivel de C.O., lo que demuestra que los trabajadores carecen del



deseo de permanecer empleados en la empresa a largo plazo. Las intenciones y deseos de los empleados de trabajar para la organización de forma indefinida se conocen como su compromiso de continuidad. Los bajos niveles de compromiso con la continuidad pueden tener efectos perjudiciales en el negocio, incluidos los altos costos de rotación de empleados, la pérdida de conocimiento y experiencia y los desafíos para mantener un grupo de talentos constante.

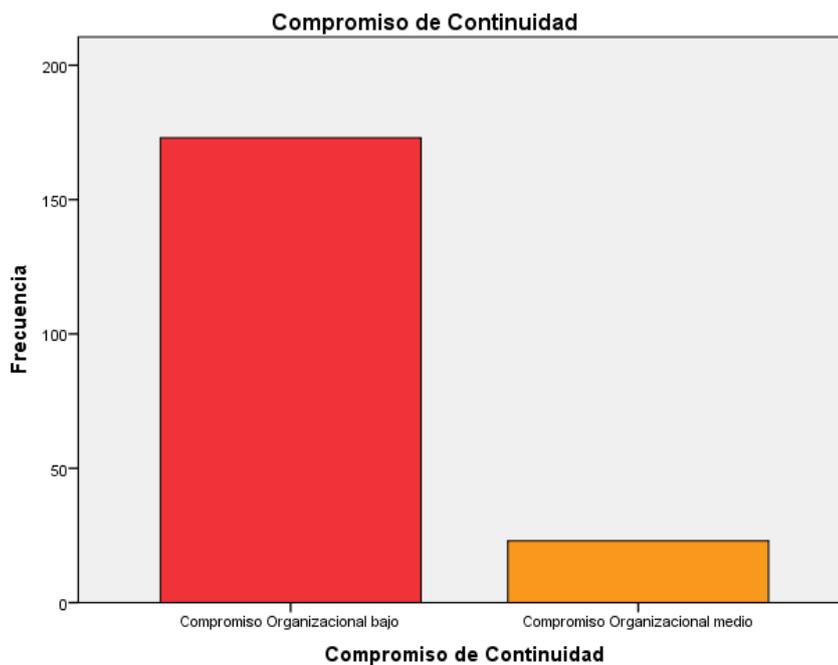


Figura 10 *Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso de continuidad*

El resultado del C.O. en el componente de compromiso normativo se muestra en la Tabla

15 a continuación:



Tabla 15 *Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso normativo*

Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso normativo	<i>f</i>	%
Compromiso Organizacional bajo	194	99,0
Compromiso Organizacional medio	2	1,0
Total	196	100,0

De acuerdo con la tabla 15, el 99% de los empleados tienen bajo compromiso organizacional en la dimensión compromiso normativo. Esto demuestra que los empleados no se adhieren a las normas y reglamentos que ha creado la empresa. El nivel en el que los trabajadores perciben la obligación a pertenecer a la empresa ya que sus expectativas externas, estándares sociales o emociones de responsabilidad se conoce como compromiso normativo. Tener tantos empleados con bajos niveles de compromiso organizacional en esta área tiene efectos perjudiciales para la institución, incluida una menor adherencia a las normas y reglamentos, una menor participación en las actividades organizacionales, desprecio por la cultura y los valores organizacionales y una menor observancia de los ideales organizacionales.

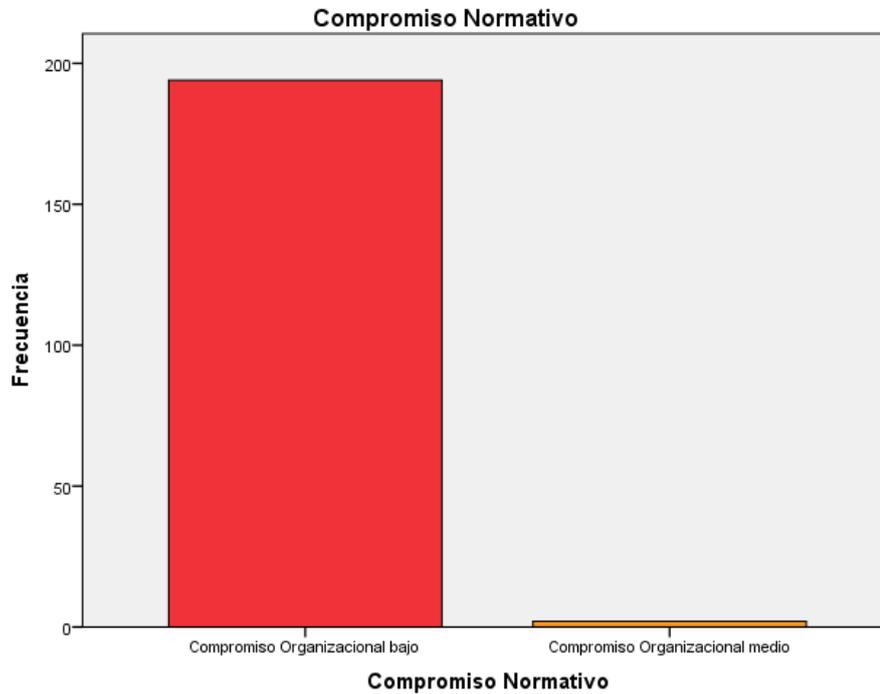


Figura 11 *Compromiso Organizacional en la dimensión compromiso normativo*

Para poder analizar los hallazgos de esta tesis fue mediante un coeficiente de correlación, siendo necesario utilizar una prueba de normalidad, dado que según el resultado de esta, se utilizará la prueba el coeficiente de correlación, dado el caso particular de esta investigación se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, ya que la población de esta investigación es mayor a 100 individuos, así entonces, esta prueba arroja que la distribución de datos está dentro de lo que es una distribución no paramétrica pues tiene menos de 0.05 de significancia, tal como se presenta la tabla 16.



Tabla 16 Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Riesgo Psicosocial	Compromiso organizacional
N		196	196
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,16	1,08
	Desviación típica	,476	,267
Diferencias más extremas	Absoluta	,426	,536
	Positiva	,426	,536
	Negativa	-,324	-,387
Z de Kolmogorov-Smirnov		5,967	7,511
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.
b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,484	196	,000
Riesgo Psicosocial	,426	196	,000

A continuación, se muestra la tabla 17 que responde al quinto objetivo específico el cual busca analizar la correlación entre la dimensión de exigencias psicológicas y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023.



Tabla 17 *Correlación entre la dimensión de exigencias psicológicas y el compromiso organizacional*

		Exigencias Psicológicas		Compromiso organizacional	
	Exigencias Psicológicas	Coefficiente de correlación	de	1	-,450
		Sig. (bilateral)			,007
Rho de Spearman		N		192	192
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	de	-,450	1
		Sig. (bilateral)		,007	
		N		192	192

La Tabla 17 demuestra que existe una asociación inversa. Esto demuestra un valor de correlación de Rho de Spearman de -.450, indicando una asociación modesta entre la variable compromiso y la dimensión de demandas psicológicas de la variable riesgo psicosocial. Estos hallazgos indican que la correlación es inversa en el caso de las variables de compromiso organizacional y riesgos psicosociales.

El sexto objetivo específico, que tiene como objetivo indagar la relación entre la dimensión trabajo activo, desarrollo de competencias y compromiso organizacional entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023, se aborda a continuación en la tabla 18.



Tabla 18 *Correlación entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y el compromiso organizacional*

		Trabajo Activo	Compromiso organizacional
Trabajo Activo	Coefficiente de correlación	1	-.345
	Sig. (bilateral)		,006
	N	196	196
Rho de Spearman			
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-.345	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	196	196

La Tabla 18 demuestra que existe una asociación inversa. Esto demuestra que existe una pobre conexión entre el componente de trabajo activo de la variable riesgo psicosocial y la variable de compromiso, como lo indica el valor de correlación de Rho de Spearman de -.345. Cuanto mayores son los riesgos psicosociales y las demandas psicológicas, menor es el compromiso organizacional, según esta estadística; sin embargo, dado que el coeficiente de correlación indica que no hay asociación, puede haber otras variables en juego.

El séptimo objetivo específico tiene como propósito estudiar la relación existente en la dimensión apoyo social en la organización y su compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Coyllurqui, Apurímac - 2023, es abordado por la Tabla 19, mostrada a continuación.



Tabla 19 *Correlación entre la dimensión apoyo social en la empresa y el compromiso organizacional*

		Apoyo Social	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Apoyo Social	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,452
		N	196
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-,452
		Sig. (bilateral)	,009
		N	196

Tal se expone en la tabla 19 existe una correlación negativa, en esta muestra que existe un coeficiente correlación de Rho de Spearman de -.452, lo que significa que existe una correlación inversa moderada entre el componente de Apoyo social de la variable riesgo psicosociales y la variable compromiso organizacional, estos datos explican que a mayores niveles de riesgos psicosociales en apoyo social menor será el compromiso organizacional.

A continuación, se muestra la tabla 20 que responde al octavo objetivo específico el cual busca explicar la correlación entre la dimensión compensaciones y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.



Tabla 20 *Correlación entre la dimensión compensaciones y el compromiso organizacional*

		Compensación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Compensaciones	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	-,492
		N	196
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-,492
		Sig. (bilateral)	,018
		N	196

Así como la tabla 20 muestra, existe una correlación negativa, esta muestra que existe un coeficiente correlación de Rho de Spearman de -.492, lo que significa que existe una correlación moderada entre la dimensión de Apoyo social de la variable riesgo psicosociales y la variable compromiso organizacional, estos datos explican que a mayores niveles de riesgos psicosociales en las compensaciones menor será el compromiso organizacional.

A continuación, se muestra la tabla 21 que responde al noveno objetivo específico el cual busca analizar la relación correlativa entre el componente doble presencia y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.



Tabla 21 *Correlación entre la dimensión de doble presencia y el compromiso organizacional*

		Doble presencia	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Doble presencia	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,575
		N	196
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-.575
		Sig. (bilateral)	,009
		N	196

Así como se explica en la tabla 21 existe una correlación negativa, esta muestra que existe un coeficiente correlación de Rho de Spearman de $-.575$, lo que significa que existe una correlación moderada entre el componente Apoyo social de la variable riesgo psicosociales y la variable compromiso organizacional, estos datos explican que a mayores niveles de riesgos psicosociales en las compensaciones menor será el compromiso organizacional.

A continuación, se muestra la tabla 22 que responde al décimo objetivo específico el cual busca analizar el nivel de riesgo psicosocial según edad de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.



Tabla 22 Nivel de riesgo psicosocial según sexo, edad y área en la que trabajan los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

Riesgo Psicosocial	18-28		29-39		40-60		60 a +	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	Nivel de riesgo bajo	5	4.7	2	3.2	2	10.5	0
Nivel de riesgo medio	78	73.5	48	77.4	12	63.1	9	100
Nivel de riesgo alto	23	21.7	12	19.3	5	26.3	0	0
Total	106	100	62	100	19	100	9	100

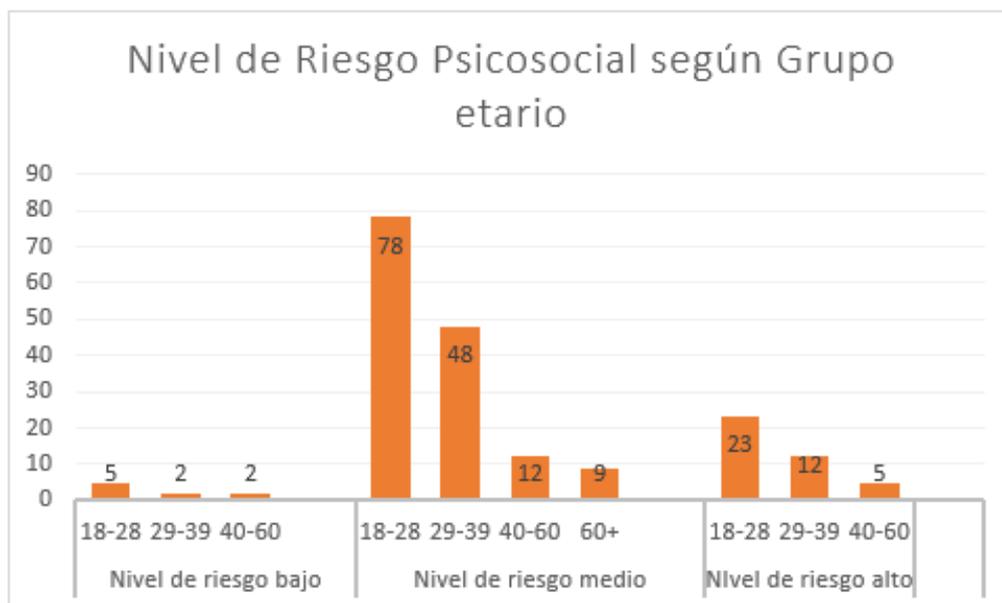


Figura 12 Nivel de riesgo psicosocial según sexo, edad y área en la que trabajan los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui



Tal como se muestra en la tabla 22 el grupo etario con mayor presencia de riesgos psicosociales son las personas cuales edades oscilan entre 18 a 28 años de edad, seguidos de los empleados de 29 a 39 años.

A continuación, se muestra la tabla 23 que responde al décimo objetivo específico el cual busca analizar el nivel de riesgo psicosocial según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.

Tabla 23 Nivel de riesgo psicosocial según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

Riesgo Psicosocial	Sexo	<i>f</i>	%
Nivel de riesgo bajo	Varón	4	44.4
	Mujer	5	55.6
	Sub total	9	100.0
Nivel de riesgo medio	Varón	90	61.2
	Mujer	57	38.8
	Sub total	147	100.0
Nivel de riesgo alto	Varón	23	57.5
	Mujer	17	42.5
	Sub total	40	100.0

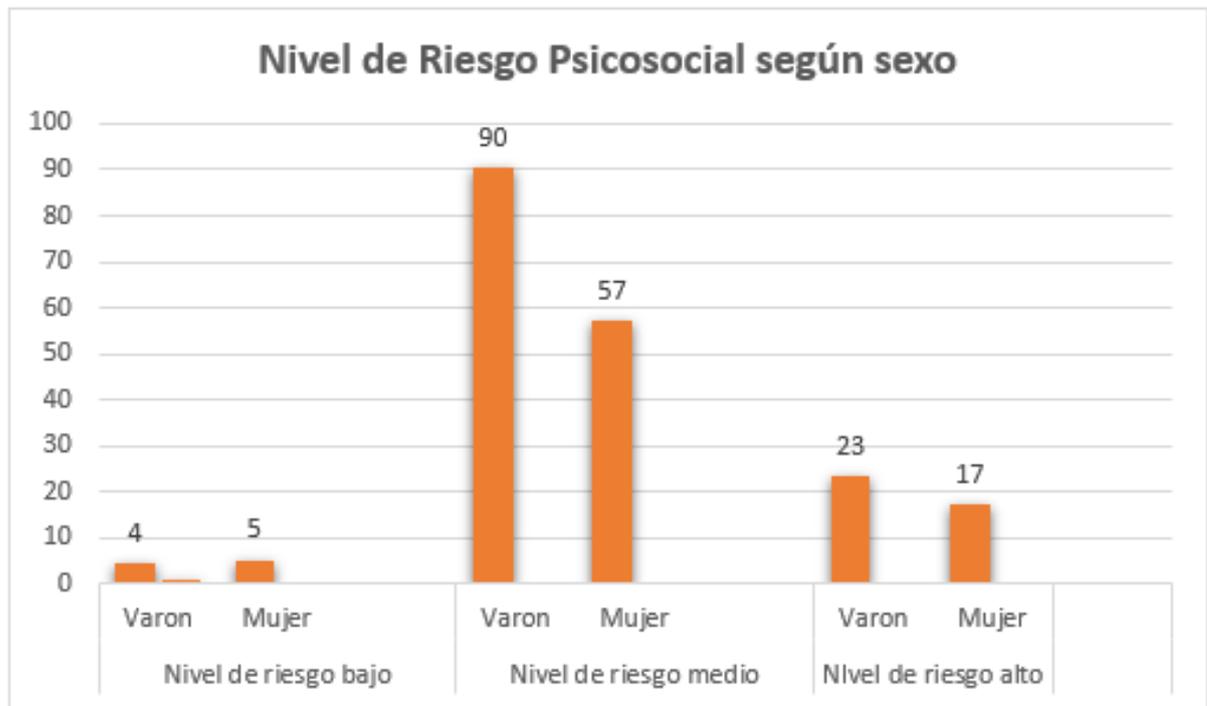


Figura 13 Nivel de riesgo psicosocial según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

Tal como se muestra en la tabla 23 el grupo etario con mayor presencia de riesgos psicosociales son los trabajadores del sexo masculino, aunque estadísticamente las mujeres no se encuentran lejos de esta realidad.

A continuación, se muestra la tabla 24 que responde al decimoprimer objetivo específico el cual busca analizar el nivel de riesgo psicosocial según área de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.



Tabla 24 Nivel de riesgo psicosocial según área de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

		<i>f</i>	<i>%</i>
Nivel de riesgo bajo	Gerencia	1	11%
	general		
	Alcaldía	0	0%
	Desarrollo	2	22%
	social		
	Infraestructura	3	33%
Nivel de riesgo medio	Desarrollo	3	33%
	económico		
	Gerencia	11	7%
	general		
	Alcaldía	10	7%
	Desarrollo	18	12%
social			
Infraestructura	77	52%	
Desarrollo	31	21%	
económico			



Nivel de riesgo alto	Gerencia general	5	13%
	Alcaldía	5	13%
	Desarrollo social	8	20%
	Infraestructura	12	30%
	Desarrollo económico	10	25%

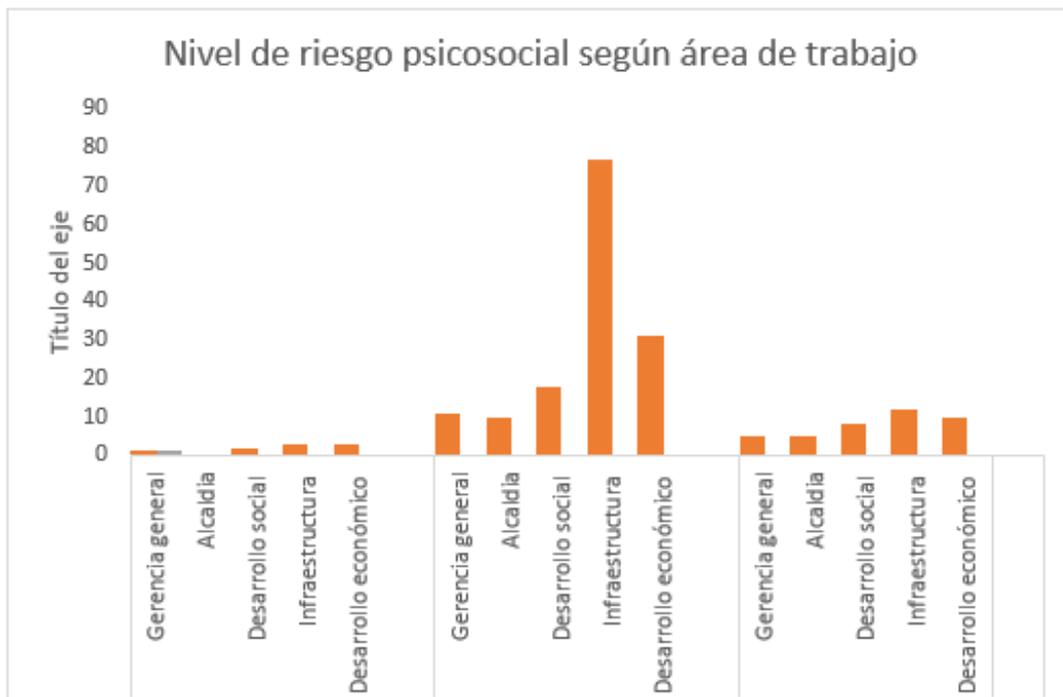


Figura 14 Nivel de riesgo psicosocial según área de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui



Tal como se muestra en la tabla 24 el área de trabajo con mayor presencia de riesgos psicosociales es el área de infraestructura que aglomera un gran porcentaje de personas con niveles medios de riesgos psicosociales.

A continuación, se muestra la tabla 25 que responde al decimosegundo objetivo específico el cual busca analizar el nivel de compromiso organizacional según sexo de los empleados de la Municipalidad Coyllurqui, Apurímac – 2023

Tabla 25 *Compromiso organizacional según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui*

Compromiso Organizacional		<i>f</i>	<i>%</i>
Compromiso Organizacional bajo	Varón	109	60.2
	Mujer	72	39.8
	Sub total		100.0
Compromiso Organizacional medio	Varón	8	53.3
	Mujer	7	46.7
	Sub total		100.0



Figura 15 Compromiso organizacional según sexo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui

Así como se explica en la tabla 25 la mayoría de trabajadores con bajos niveles de compromiso organizacional son varones, sin embargo, es estadísticamente significativo el porcentaje de mujeres que también mantienen estos mismos niveles de niveles de compromiso organizacional.

Aquí entonces, se muestra la tabla 26 que responde al decimotercer objetivo específico el cual busca analizar el estatus de compromiso organizacional según edad de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023.

Tabla 26 Nivel de compromiso organizacional según edad

Compromiso Organizacional	<i>f</i>	%
---------------------------	----------	---



Compromiso	18-28	98	54.1
Organizacional bajo	29-39	58	32.0
	40-60	18	9.9
	60+	7	3.9
	Sub total		100.0
Compromiso	18-28	8	53.3
Organizacional medio	29-39	4	26.7
	40-60	1	6.7
	60+	2	13.3
	Sub total		100.0



Figura 16 Nivel de compromiso organizacional según edad

Así como se explica en la tabla 26 la mayor concentración de trabajadores con bajos niveles de compromiso organizacional se ubican en el grupo etario de 18 a 28 años de edad.



A continuación, se muestra la tabla 27 que responde al decimocuarto objetivo específico el cual busca analizar la intensidad de compromiso organizacional según área de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023

Tabla 27 Nivel de compromiso organizacional según área de trabajo

		<i>f</i>	<i>%</i>
Compromiso Organizacional bajo	Gerencia general	15	8%
	Alcaldía	13	7%
	Desarrollo social	26	14%
	Infraestructura	88	49%
	Desarrollo económico	39	22%
Compromiso Organizacional medio	Gerencia general	2	13%
	Alcaldía	2	13%
	Desarrollo social	2	13%
	Infraestructura	4	27%
	Desarrollo económico	5	33%



Figura 17 Nivel de compromiso organizacional según área de trabajo

Tal como muestra la tabla 27 la mayor aglomeración de trabajadores con niveles bajos de compromiso organizacional es en el área de infraestructura.

4.2 Resultado respecto al objetivo general

A continuación, se presenta la tabla 28, que responde al objetivo general de esta investigación el cual busca describir la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023

Tabla 28 Correlación entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023

		Riesgos psicosociales	Compromiso organizacional
Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	1	-,820
	Sig. (bilateral)		,009
Rho de	N	196	196
	Coefficiente de correlación	-,820	1



Así como se explica en la tabla 28 existe correlación negativa, esta muestra que existe un coeficiente correlación de Rho de Spearman $-.820$, esto se interpreta como que existe una correlación muy alta los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional, estos datos explican que a medida que aumenta el nivel de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el nivel de compromiso organizacional tiende a disminuir, y viceversa.



Capítulo V

Discusión

5.1 Descripción de los hallazgos más importantes

En cuanto a las características particulares y generales de la población, es menester dejar en claro que un gran porcentaje de los empleados municipales son nuevos en su puesto de trabajo, dada la situación política, ya que la toma de poder por parte del alcalde se había sucedido apenas unos meses atrás.

En cuanto a los hallazgos más pertinentes de esta investigación, se descubre que los niveles de riesgos psicosociales son excepcionales, tal como se muestra en la muestra, donde el 75% de los trabajadores evaluados en este municipio se encuentran dentro del nivel medio de riesgo psicosocial, es decir que más de tres cuartos de los trabajadores de este municipio distrital señala advierte la presencia de factores de riesgo en el ambiente que pueden incidir negativamente en él. Altas expectativas laborales, carencia de autonomía en las decisiones internas, falta de apoyo social, relaciones laborales competitivas. Las posiciones poco claras o ambiguas, carencia de recompensas y reconocimientos, y el desequilibrio entre el esfuerzo realizado y los beneficios obtenidos pueden ser factores de riesgo. Tal como explica (Moreno, 2011) la existencia de los factores de riesgo específicos en el lugar de trabajo que pueden generar estrés, cansancio emocional, descontento laboral y problemas de salud mental en los empleados se indica mediante un grado medio de riesgo psicosocial. El nivel de riesgo, sin embargo, no es lo suficientemente alto como para ser categorizado como crítico o extremadamente peligroso. Es crucial enfatizar que los grados de riesgo psicosocial pueden cambiar dependiendo de las condiciones y la evaluación precisa realizada en cada lugar de



trabajo. Para garantizar un entorno de trabajo saludable y evitar efectos perjudiciales para la salud de los empleados, es fundamental identificar y gestionar adecuadamente estos riesgos.

En cuanto al compromiso organizacional se observan resultados interesantes desde la óptica estadística, ya que la variable compromiso organizacional tiene tres niveles de medición, bajo, medio y alto. Sin embargo, en esta investigación se encuentra que los trabajadores de este aglomerado municipal puntuaron en un nivel alto de compromiso organizacional bajo, con un 92,3%, logrando puntajes poco significativos en la categoría de compromiso organizacional medio, con un 7,7%, y con un 0% en la categoría de alto compromiso organizacional. Según Coronado et al. (2020), una situación en la que los trabajadores muestran una falta de conexión emocional e identificación con la organización para la que trabajan se denomina bajo grado de compromiso organizacional. Esto sugiere una disminución en el compromiso, la lealtad y el impulso de los empleados hacia sus trabajos y la empresa.

Los empleados pueden exhibir rasgos que incluyen falta de iniciativa, indiferencia hacia los logros y objetivos del negocio, menos dedicación a su trabajo y una mayor inclinación a dejar la empresa cuando hay un bajo grado de compromiso organizacional. Además, podría haber una disminución en el calibre y la eficacia del trabajo producido, así como una disminución en la participación en tareas relacionadas con el trabajo, como el crecimiento profesional y el trabajo en equipo. Este bajo nivel de compromiso se puede atribuir a una serie de cosas, como la falta de elogios y recompensas adecuadas, oportunidades de desarrollo profesional, comunicación efectiva, apoyo y liderazgo motivador, y un entorno de trabajo desfavorable.



5.2 Comparación con la literatura existente

Siendo características de las investigaciones científicas, se consultan antecedentes y opiniones de otros teóricos que han estudiado la naturaleza de las variables para comparar los hallazgos de este estudio tener un mayor alcance técnico y teórico.

Los resultados del análisis del problema general de este estudio indican la existencia de un nivel muy alto correlación inversa entre las variables estudiadas, que son el riesgo psicosocial y el compromiso organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.820. Así pues, este resultado es semejante a los descrito por Tobar, (2018) ya que también explica la existencia de una relación directa entre los riesgos psicosociales y la rotación de personal, que es una consecuencia de la falta de compromiso organizacional. Por su parte Pozo, (2018) explica que a mayores niveles de riesgos psicosocial existe un menor desempeño laboral, tal como se manifiesta en este estudio, existen una correlación inversa entre sus variables, estos resultados también contrastan con los de esta investigación, ya que el desempeño laboral es un factor de la falta de compromiso organizacional.

Así mismo, Arenas, (2013) explica que a medida que disminuyen los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, es más probable que los empleados experimenten un mayor nivel de compromiso organizacional. Esto tiene sentido desde una perspectiva psicológica. Los riesgos psicosociales, como el estrés laboral excesivo, la carencia de apoyo y reconocimiento, pueden afectar negativamente el bienestar psicológico de los empleados y su motivación para comprometerse con su trabajo y con la organización. Estos factores estresantes pueden generar sentimientos de desapego, agotamiento y desmotivación. Por otro lado, cuando los niveles de riesgos psicosociales se reducen, los empleados tienen un mayor espacio para



desarrollar una conexión emocional con su trabajo y la organización. Pueden experimentar mayor satisfacción laboral, sentido de propósito y autonomía, lo que a su vez contribuye a un mayor compromiso organizacional. Es importante destacar que este concepto se alinea con investigaciones que han demostrado que un ambiente laboral saludable, caracterizado por la satisfacción de necesidades de los empleados (como la autonomía, la competencia y la conexión social), está asociado con un mayor compromiso y desempeño laboral.

Por su parte Flores, (2017) obtiene resultados similares a los hallazgos de esta investigación, manifestando la existencia de una correlación inversa entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional, por otra parte, Huamani, (2017) en su investigación señala que existe una correlación inversa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, siendo esta última uno de los factores que componen al compromiso organizacional, por lo que este autor menciona que cuanto mayor sea el nivel de riesgo psicosocial menor debería ser la satisfacción laboral y por ende, menor será su rendimiento.

5.3 Implicancias del estudio

Esta investigación buscó conocer la correlación de los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional de los empleados los trabajadores del municipio distrital de Coyllurqui, así como los niveles de los componentes de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional incluyendo un análisis según sus características sociodemográficas, donde a partir de los resultados expuestos se conoce la condición actual de esta población, esto podrá ayudar a realizar mejoras institucionales en el municipio, para que sus trabajadores muestren su mejor potencial y su mayor compromiso no solo con la institución pública, sino también con la población en general del distrito ya que son ellos quienes son los beneficiados que reciban



todo el apoyo. Por otra parte, se busca ampliar la información científica de la temática tratada, para poder ser fuente a investigaciones futuras.



Conclusiones

Primero. La hipótesis alterna se sustenta en la asociación estadísticamente significativo sobre ambas variables las cuales son riesgo psicosocial y el compromiso organizacional, lo que coincide con los hallazgos de este estudio, que indican que existe una relación inversa entre las dos variables con un resultado de análisis estadístico de rho de Spearman de -0.820.

Segundo. Más de la mitad los empleados examinados poseen un grado medio y alto de riesgo psicosocial.

Tercero. La mayoría de los trabajadores examinados exhiben altos niveles en todas las dimensiones de la variable de riesgo psicosocial.

Cuarto. Un 92.3% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo de compromiso organizacional.

Quinto. La mayoría de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo en todas las dimensiones de la variable compromiso organizacional, tanto en la dimensión compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Sexto. La variable compromiso organizacional y las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades de la variable de riesgo psicosocial tienen una correlación estadísticamente significativa.



Séptimo. La variable compromiso organizacional y las dimensiones apoyo social en la empresa y compensaciones de la variable riesgo psicosocial tienen una correlación estadísticamente significativa.

Octavo. La variable compromiso organizacional y la dimensión doble presencia de la variable riesgo psicosocial tienen una correlación estadísticamente significativa.

Noveno. Se muestra el grupo etario de 18 – 29 años y sexo masculino son el grupo con mayor prevalencia de riesgo psicosocial en nivel medio.

Décimo. Se observa que el grupo de trabajadores con mayor prevalencia en niveles medios de riesgo psicosocial son los que pertenecen a la subgerencia de infraestructura.

Undécimo. Se observa que la mayoría de los trabajadores del grupo etario 18 – 29 años y sexo masculino muestran niveles bajos de compromiso organizacional.

Duodécimo. Se observa que la mayor parte de trabajadores con compromiso organizacional bajo pertenecen a la sub gerencia de infraestructura.



Recomendaciones

Primero. Es importante que la Municipalidad de Distrital de Coyllurqui realice la identificación de las causas que hacen que existan niveles preocupantemente altos en de riesgos psicosociales.

Segundo. Realizar un examen cualitativo de los elementos que tienen un impacto perjudicial en la lealtad de los empleados hacia la empresa.

Tercero. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Coyllurqui crear un plan de intervención para decrementar la incidencia y prevalencia de los riesgos psicosociales en sus trabajadores.

Cuarto. Se sugiere al área de recursos humanos de la municipalidad tomar en cuenta los resultados de esta investigación para poder trabajar con los empleados municipales y mejorar sus niveles de riesgos psicosociales, lo que como consecuencia generaría una mayor productividad y otros factores positivos que mejorarían las condiciones no solo de la municipalidad, si también la de sus trabajadores.



Bibliografía

ACHs. (2018). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*, Asociación Chilena de Seguridad. Chile.

ACHS, A. C. (2017). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Chile.

Aldana, P. J. (Diciembre de 2020). "Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo". Asunción, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Arenas, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 43-56.

Arteta, N. G. (2019). *III Congreso de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgo*. Panamá.

Bartley, S. (2018). *What do we call fatigue?*. En E. Simonson y P.C. Weiser (Eds.), *Psychological aspects and psychological correlates of work and fatigue*. Springfield: C.C. Thomas.

Bartley, S. (2018). *What do we call fatigue?*. En E. Simonson y P.C. Weiser (Eds.), *Psychological aspects and psychological correlates of work and fatigue*. Springfield: C.C. Thomas.



- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25-43.
- Bobadilla, Garzón, & Charria. (2017). “Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad”, .
- Bonchoj. (2017). Evaluación y análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa del sector farmacéutico de Catalunya. Catalunya , España.
- Caplan. (2018). *Job demands and worker health. Main effects and occupational differences*. Washington, United States: HEW Publication No. 75-160, NIOSH.
- Carrasco, M. (2018). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos*. Peru: Tesis presentado por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Claire, R., & Böhr, M. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. *Ajayu* v.2 n.1 La Paz .
- Consejo Directivo Nacional del Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. Lima- Perú: Willian EIRL.
- Cooper, C., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996). *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations*. Dublin: Fundación Europea.



- Córdova, C. (2004). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*. Caracas : Universidad Católica Andrés Bello.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aída, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). *Assessment of Psychological Hazards at Work*. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons Ltd.
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2019). *A risk management approach to the prevention of work stress*. En M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons, Ltd.
- EU-OSHA, E. A. (2018). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Luxemburgo.
- Fernandez, A. (2017). *El compromiso organizacional* . Barcelona: Universidad de Valladolid.
- Ferro, B. (2014). La ética de la confidencialidad en la practica del trabajo social . *Unileon*, 141-151.
- Flores, G. (2017). *Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermers del hospital San José Callo*. Lima: Tesis de pregrado.
- García, S. (2019). *Riesgos Psicosociales en el sector de la construccion*. España: Tesis desarrollado por la Universidad Politecnica de Valencia.



- Gil, P. (2019). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. España: Tesis presentado por la Universidad de Valencia.
- Gilee, P. (2020). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. España: Tesis presentado por la Universidad de Valencia.
- Gobierno del Perú. (11 de 2022). *Plataforma digital unica del estado peruano*. Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256661-26842>
- Gonzales, W. (2015). *Compromiso laboral y su relación con el reconocimiento*. Montemorelos: Tesis de posgrado.
- González Gutiérrez, J., Moreno Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2005). *Carga mental y fatiga laboral*. Madrid: Pirámide.
- González, E. I., & Pérez, E. (2020). Factores de Riesgo Laboral y la Salud Mental en Trabajadores de la Salud. *Psicología Iberoamericana*, vol. 19, núm. 2, pp. 67-77.
- González, G. J., Moreno, J. B., & Garrosa, E. (2015). *Carga mental y fatiga laboral*. Madrid: Pirámide.
- Grzywacz, J., Casey, P., & Jones, F. (2017). The Effects of Workplace Flexibility on Health Behaviors: A Cross-Sectional and Longitudinal Analysis. *The Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 12, 49, 1302-1309.
- Gutierrez, R. (2020). *Riesgos psicosociales en colaboradores de una cadena de Boticas Zona Cusco, 2018*. Cusco: Tesis de posgrado.



- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta 1era. Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Huamani. (2017). Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017”. Lima Metropolitana , Lima.
- Huamani, S. (2017). “*Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017*”. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Piura: Tesis de pregrado .
- INEI. (16 de 03 de 2023). *Sistema de datos microregionales*. Obtenido de Tipología de los distritos : <https://sdmr.inei.gob.pe/cms/multimedia/home/menuSect-2-78>
- INSHT. (2015). *Ambigüedad y Conflicto de Rol*. Madrid.
- INSHT. (2020). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo*. Madrid - España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT, I. N. (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo*. Madrid - España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



INSHT, I. N. (2016). *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO*. Madrid.

INSHT, I. N. (2017). *La Carga Mental de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, I. N. (2017). *Trabajo a turnos y nocturno*. Madrid.

INSHT, I. N. (2018). *Carga Mental de Trabajo y Diseño de Tareas*. Madrid.

INSHT, I. N. (2018). *La carga mental de trabajo. Documento divulgativo*. Madrid - España.

INSHT, I. N. (2019). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo*. Madrid - España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Iturralde. (2018). Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa ECONOFARMA S.A. de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Lima, M. (2016). *Compromiso organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. Quito: Tesis de posgrado.

Mansilla Izquierdo, F. (2004). El síndrome de amotivación laboral. *Anales de Psiquiatría*, 20, 10, 429-433.

Ministerio de Salud del Perú. (28 de 02 de 2018). *Manual de salud ocupacional*. Obtenido de Resolución directorial: <https://www.incn.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/RD.-048-2018-Aprobar-Manual-de-salud-ocupacional.pdf>



Ministerio de trabajo e inmigración de España. (2023). *Políticas sobre competencias laborales*.

Barcelona: INSHT.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Lima : Tesis de pregrado .

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales . *Medicina y seguridad trabajo*, 57(262), 4-9.

N°29783, L. (2018). (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú.

OIT, O. I. (1984). *Informe del comité mixto de la oit/oms sobre medicina del trabajo*. Ginebra.

OMS. (03 de 2023). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Salud ocupacional:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Orellana, P. L. (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, Junio 2016*. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista S.A.C.

Paredes, A. (15 de 12 de 2022). *Autofact*. Obtenido de autos más vendidos en el Perú 2021:
<https://www.autofact.pe/blog/comprar-auto/mercado/autos-mas-vendidos#:~:text=As%C3%AD%2C%20durante%202021%20y%20los,Hilux>.

Peiró, J. M., & González-Romá, V. (2019). Role-set variables as antecedent of role stress: a causal model. *Revue Internationale de Psychologie Sociale.*, 4, 29-44.



- Peiró, J., & Prieto, F. (2020). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I. La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. de la ciudad de Quito*. Quito: tesis de posgrado.
- Ramos, J. (2019). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de la ciudad del Cusco, 2019*. Cusco: Tesis de pregrado.
- Ramos, J., Peiró, J., & Ripoll, P. (2018). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I*. Madrid: Síntesis.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con las variables demográficas*. Lima: Pontificia universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: UNAM.
- Robinson, S. (1996). *Trust and breach of the psychological contract*, *Administrative Science Quarterly*.
- Robinson, S., & Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Tinoco. (2016). "Valores y productividad laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre. Lima 2016.



- Tobar, M. (2018). *INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL COMPROMISO Y LA ROTACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL GENERAL PUYO EN EL AÑO 2017 – 2018*. Quito: Tesis de pregrado.
- Topa Cantisano, G., Fernández Sedano, I., & Lisbona Bañuelos, A. (2005). *Ruptura de contrato psicológico y burnout en equipos de intervención y catástrofes. Ansiedad y estrés*.
- Topa, C. G., Fernández, S. I., & Lisbona, B. A. (2017). *Ruptura de contrato psicológico y burnout en equipos de intervención y catástrofes. Ansiedad y estrés*.
- UNODC. (2019). *Fortalecemos valores, principios y virtudes* . Bolivia: MInisterio de Educacion .
- Valdivia. (2017). *Relación entre los Valores Organizacionales y los Valores Individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017*. Arequipa, Perú.
- Vigil, L. (2019). *Condiciones de trabajo y enfermedades ocupacionales de los conductores de transporte público urbano de Lima Metropolitana*. Lima, Perú.
- Yslado, R., & Guzmán, M. (2020). *Ética y valores en la Investigación Científica*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.



APÉNDICES



A. Matriz de Consistencia

Título de la investigación: “Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023”

Problema General	Objetivo General	Variable	Metodología
¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?	Describir la relación existente entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac – 2023	VARIABLES: Riesgo psicosocial Compromiso organizacional Población y muestra: 150 trabajadores municipales del distrito de Coyllurqui	Alcance de investigación: Descriptivo comparativo Diseño de investigación: Transversal no experimental Técnicas de instrumentos de recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21
Problema Especifico ¿Cuál es el nivel del riesgo psicosocial en trabajadores de la Municipalidad	Objetivo Especifico Identificar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores de la		



<p>Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.</p>		<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen
<p>¿Cuál es el nivel del riesgo psicosocial en cada una de sus dimensiones en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?</p>	<p>Analizar el nivel de riesgo psicosocial en cada una de sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?</p>	<p>Evaluar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional en cada una de sus</p>	<p>Analizar el nivel de compromiso organizacional en cada una de sus</p>		



<p>dimensiones en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel del riesgo psicosocial según características socio demográficas en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional según características sociodemográficas en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023?</p>	<p>dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.</p> <p>Identificar el nivel de riesgo psicosocial según las características socio-demográficas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023.</p> <p>Analizar el nivel de compromiso organizacional según las características socio-demográficas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023</p>		
--	---	--	--



B. Instrumentos de recolección de datos

Trabajo y empleo actual

- TE1. ¿En qué unidad geográfica (sucursal, piso, región, etc.) trabaja usted? (lista de unidades consideradas)
- TE2. ¿En qué ocupación, profesión o cargo está usted? (lista de estamentos, profesiones, cargos, etc.)
- TE3. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted? (lista de departamentos, unidades, etc.)
- TE4. En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?
- No
- Sí
- TE5. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?
- No
- Sí
- TE6. ¿El trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?
- Sí
- No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo
- No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo
- No lo sé
- TE7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?
- De 0 hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años
- TE8. ¿Considera que los ascensos o promociones que ha tenido están en armonía con el tiempo que lleva en la empresa o institución?
- No
- Sí
- TE9. Su jornada de trabajo es:
- a tiempo parcial
- a tiempo completo
- no sujeto a cumplimiento de horario



TE10. Su horario de trabajo es:

- horario diurno (mañana y tarde)
- turno fijo de mañana
- turno fijo de tarde
- turno fijo de noche
- turnos rotatorios

TE11. Su jornada laboral es:

- de lunes a viernes
- de lunes a sábado
- sólo fines de semana o festivos
- de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos
- semana corrida, incluyendo domingo y festivos

TE12. Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o de salida), o de días de la semana en que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?

- no me cambian de horario ni de días de trabajo
- usualmente me lo comunican con varios días de anticipación y no me produce mayores inconvenientes
- habitualmente me lo comunican con algunos días de anticipación, pero me ocasiona dificultades en otros aspectos de mi vida
- habitualmente me lo comunican de un día para otro
- habitualmente me lo comunican en el mismo día

TE13. Indique cuántas horas semanales trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

horas semanales

TE14. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 (44 sector público) horas, señale cuál fue la razón. Si anotó más de 45 (44 sector público) horas, marque la primera alternativa.

- la semana pasada trabajé 45 (44) horas o más
- trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución
- tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)
- he estado de vacaciones, enfermo o con permiso
- otros motivos



TE15. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?

- tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta
- tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata
- trabajo por faenas o proyectos
- estoy contratado por una empresa externa
- tengo contrato a honorarios
- soy estudiante en práctica
- no tengo contrato

TE16. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?

- 1000 o menos
- 1001 y 1800
- 1801 y 2500
- 2501 y 3000
- 3001 y 6000
- Más de 6000

TE17. Su sueldo es

- Fijo
- Sueldo base más comisiones o variable
- Sólo variable

TE18. ¿Qué parte de su sueldo destina Ud. al pago de deudas (considere deudas de casas comerciales, tarjetas bancarias, deudas por educación y salud, deudas hipotecarias)?

- No tengo deudas.
- Destino hasta un 10% de mi sueldo al pago de mis deudas
- Destino hasta un 25% (un cuarto) de mi sueldo al pago de mis deudas
- Destino hasta un 50% (la mitad) de mi sueldo al pago de mis deudas
- Destino más del 50% (más de la mitad) de mi sueldo al pago de mis deudas



TE19. Si usted tiene deudas, indique qué grado de dificultad tiene para pagarlas

- No tengo deudas.
- Tengo deudas, pero no tengo dificultades para pagarlas
- Tengo deudas, y tengo ocasionales dificultades para pagarlas
- Tengo deudas, y tengo siempre dificultades para pagarlas
- Tengo deudas, y tengo permanentes y graves dificultades para pagarlas

TE20. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar.
- Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar
- Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar
- Solo hago tareas puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

TE21. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Algunas veces
- Solo unas pocas veces
- Nunca

Licencias médicas

LM1. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

- No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año
- Aproximadamente, he tenido licencias por enfermedad en el último año

LM3. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

- No he estado con licencia por enfermedad en el último año
- Aproximadamente, he tenido días de licencia por enfermedad en el último año



Sección específica de riesgo psicosocial

Por favor, responda a TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias de su trabajo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CU1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
CU2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
CU3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
CU4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
CU5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
CU6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
CU7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
CO1	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
CO2	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
CO3	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
CO4	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
CO5	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
CO6	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
CO7	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?					
CO8	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					



Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
EM1	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
EM2	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
EE1	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
EE2	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
ES1	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
ES2	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
ES3	¿Su trabajo requiere atención constante?					
ES4	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
IN1	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
IN2	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
IN3	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
IN4	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
IN5	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
IN6	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
IN7	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					



Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CT1	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
CT2	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
CT3	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
CT4	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

Las siguientes preguntas se refieren a las posibilidades de desarrollo, el sentido del trabajo y la integración dentro de la empresa o institución.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
PD1	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
PD2	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?					
PD3	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
PD4	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
PD5	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
PD6	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
PD7	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
ST1	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
ST2	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
ST3	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
IE1	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
IE2	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					
IE3	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
IE4	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					



Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
RL1	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?					
RL2	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
RL3	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
RL4	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?					
CR1	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					
CR2	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
CR3	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
CR4	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
CR5	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
CL1	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
CL2	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
CL3	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
CL4	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
CL5	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
CL6	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					



Las siguientes preguntas tienen que ver con el apoyo que recibe para realizar su trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
RS1	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
RS2	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
RS3	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
RS4	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RS5	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
RC1	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
RC2	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
RC3	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?					
RC4	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
RC5	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
RC6	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
ET1	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
ET2	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
ET3	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
ET4	En mi trabajo me tratan injustamente					
ET5	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					



Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

Nº	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy bastante preocupado	Estoy más o menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy preocupado por esto
IC1	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
IC2	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
IC3	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?					
IC4	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
IC5	¿Está preocupado por si no le ascienden?					
IT1	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
IT2	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
IT3	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por responsabilidades familiares

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
DP1	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
DP2	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					



Mi experiencia en el Trabajo Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su municipio

Siguiendo sus propios sentimientos acerca del municipio para el que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación:

N	Ítem	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ligero de acuerdo	Indiferente	Ligero desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Actualmente trabajo en este municipio más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este municipio es porque							



	siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi municipio.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en este municipio, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con cambiarme de empleo, no creo que fuese correcto.							



6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi municipio considerando todo lo que me ha dado.							
7	Este municipio tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar este municipio.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi municipio, porque me siento obligado con toda su gente.							



10	Me siento como parte de una familia en este municipio.							
11	Realmente siento como si los problemas de este municipio fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi municipio con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi municipio, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.							



14	El municipio donde trabajo merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el municipio donde trabajo.							
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el municipio donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empleo.							
18	Creo que le debo mucho a este municipio.							



Consentimiento informado

...../...../2023

[Nombre del Participante]

Estimado/a [Nombre del Participante],

Como investigadora del estudio titulado "Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac - 2023", el cual se está llevando a cabo en el marco de un proyecto académico de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco. Le manifiesto el propósito de esta investigación que es comprender y analizar los posibles factores psicosociales relacionados con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Apurímac, con el fin de mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar en el entorno laboral.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Al firmar este documento, usted manifiesta su consentimiento para participar en la investigación, comprendiendo plenamente la naturaleza y el propósito de la misma. Además, se le asegura que su participación es confidencial y que toda la información proporcionada será tratada de manera anónima y solo se utilizará con fines académicos. Cualquier dato personal o información sensible recolectada durante el estudio será manejado con estricta confidencialidad y no se revelará a ninguna persona ajena al equipo de investigación sin su consentimiento expreso.

Asimismo, tiene el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento sin consecuencias negativas o perjuicios para usted. Si tiene alguna pregunta o inquietud en cualquier etapa del estudio.

Agradezco sinceramente su participación y contribución a este estudio. Su colaboración es de gran valor para el avance del conocimiento en el campo de la psicología organizacional y contribuirá a la implementación de estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo.

Por favor, firme este documento para indicar su consentimiento para participar en la investigación.

Atentamente,

Bach. Diana Danaysha Espinoza Quispe

Nombre:
DNI: