



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo
de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Luperdi Oliva, Miluska Veronica (orcid.org/0000-0001-8319-2789)

Sandoval Flores, Karin Patricia (orcid.org/0000-0002-6694-6064)

ASESOR:

Dr. Castro García, Julio Cesar (orcid.org/0000-0003-0631-8979)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Nuestra tesis se la dedicamos a nuestros padres, por el amor que nos brindan, por su paciencia y todo su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradecer a nuestros padres que han impulsado a nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre durante las horas de estudio, por la motivación constante. Han sido los mejores guías de vida para salir adelante.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de la muestra, según variables sociodemográficas	12
Tabla 2	Prueba de normalidad Shapiro Wilk	16
Tabla 3	Relación entre los factores de riesgos psicosociales y engagement	17
Tabla 4	Relación entre las dimensiones del factor de riesgo psicosocial y engagement	18
Tabla 5	Relación entre el factor de riesgo psicosocial y las dimensiones de engagement	19
Tabla 6	Diferencias en el factor de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio	20
Tabla 7	Niveles del factor de riesgo psicosocial y sus dimensiones	21
Tabla 8	Niveles del engagement y sus dimensiones	22

Resumen

Esta investigación se propone establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022. Participaron 175 personal administrativos, en relación al sexo se tuvo al masculino (80%) y (20%) femenino, edades entre 20 a 59 años ($M=37.51$, $DE=7.83$). Para la recolección de datos se utilizaron dos herramientas: Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. (2002). Como resultado se utilizó la correlación Rho de Spearman, donde tuvo un valor ($r=-.166$), mostrando que existe una débil correlación negativa entre los factores de riesgo psicosocial y el engagement y de igual forma en sus dimensiones. Además, no se evidenció diferencias en ambas variables con la edad, género y tiempo de servicio. Finalmente, se encontró un nivel alto en el factor de riesgo psicosocial (37.7%) y un nivel alto de engagement (39.4%).

Palabras clave: Factor de riesgo psicosocial, engagement, personal administrativo, correlación entre variables.

Abstract

This research aims to establish the relationship between psychosocial risk factors and engagement of administrative staff in a police training institution in Puente Piedra, Lima 2022. A total of 175 administrative staff participated in the study. The sexes were male (80%) and female (20%), ages 20 to 59 years ($M=37.51$, $SD=7.83$). Two tools were used for data collection: Psychosocial Risk Scale (RIPS-ROME) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli et al. (2002). As a result, Spearman's Rho correlation was used, where it had a value ($r=-.166$), showing that there is a weak negative correlation between the psychosocial risk factors and engagement and likewise in its dimensions. Furthermore, no differences were found in both variables with age, gender and length of service. Finally, a high level of psychosocial risk factor (37.7%) and a high level of engagement (39.4%) were found.

Keywords: Psychosocial risk factor, engagement, administrative staff, correlation between variables.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) actualmente nos dice que se originaron alteraciones en torno a los factores psicosociales como consecuencia de la pandemia, tanto los empleados de empresas públicas y privadas muestran mucha presión generando preocupaciones en el ambiente laboral, también se pudo identificar que el 32.6% de mujeres a nivel mundial se encuentran expuestas a riesgos psicosociales y los hombres con el 31.7% lo cual presenta efectos negativos como la falta de seguridad en el trabajo, control y autonomía (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Del mismo modo, no muchos trabajadores se encuentran comprometidos con su puesto de trabajo, además, se viene presentando un trabajo bajo la modalidad virtual, donde solo el 60% revisa los correos electrónicos, el 57% envía mensajes en relación al trabajo, pero el 50% emplea las redes sociales como forma de distracción. Sin embargo, se recomienda que los trabajadores para emplear de manera adecuada el compromiso laboral, debe estar supervisado (OIT, 2019).

Por otro lado, en Latinoamérica, se encontró que los riesgos psicosociales en los trabajadores se encuentran en el 88.4% de riesgo psicosocial y en mayor grado se resaltaron en las mujeres, además, el 43% de ellas presentaron hormigueos, tensiones musculares, dolor, agotamiento, mientras que los hombres solo obtuvo el 32% de estos indicadores, sin embargo, la pandemia ha ocasionado un impacto fuerte en la salud de los colaboradores (Federación Sindical Internacional de Servicios Públicos [FSISP], 2019). Asimismo, se pudo notar que el engagement presentó un declive en el 2019 donde tuvo el 16.97% en el nivel eficiente, lo cual indica que los trabajadores presentan un nivel extremo de desgaste y se encuentran con altos volúmenes y cargas de trabajo, ello refiere que si no es atendido a tiempo puede presentar un extremo de desgaste y perjudicaría su salud física y mental (Wood et al., 2019).

A nivel Nacional, continuando con el engagement, Charry y Solorzano (2021) encontraron que, en situaciones de crisis ocasionadas por el confinamiento y las consecuencias en relación al compromiso en el trabajo, los servidores civiles y

militares juegan un papel importante y se encuentran altamente calificados. En Chiclayo, por otro lado, la mayoría de sus trabajadores muestran un nivel apropiado de engagement, no obstante, se tomarán medidas con alrededor de un tercio de trabajadores, porque presentan un nivel regular (García, 2020). De manera similar, Calderón et al. (2022) halló que los empleadores del Perú, se encuentran en un nivel promedio de compromiso en el trabajo debido que aún no han experimentado un estado de ánimo pleno por su empresa, lo cual permitirá que se sientan emocionados, comprometidos y cómodos en su entorno laboral.

Asimismo, el efectivo policial no se encuentra muy comprometido a nivel institucional por la carga excesiva y tiende a dejar sus actividades de lado (Fernández, 2020). Cabe resaltar que los efectivos policiales pertenecientes al área administrativa necesitan desarrollar herramientas de gestión de recursos, permitiendo el desarrollo de sus rivales también podrán influir positivamente en el engagement de trabajo (Grimaldo, 2008).

Asimismo, Raigoso (2016) identificó que los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Policía Nacional del Perú, se encuentran expuestos en sus rutinas a eventos traumáticos, ya que la presión y carga laboral fomenta el estrés y eso hace que vaya reduciendo los niveles de desempeño y compromiso en el trabajo, además, ha ocasionado enfermedades físicas y emocional. Del mismo modo, se pudo notar que el personal policial presenta un nivel alto en el vigor (53%) y dedicación (49%), mientras que en la abstracción corresponden a un nivel promedio (50%), por lo que, se necesita reducir los riesgos psicosociales en el personal administrativo y promover el compromiso laboral del efectivo policial.

En la institución formativa se pudo apreciar que existe diversos factores de riesgo psicosocial a causa del confinamiento, ello es debido a los cambios drásticos que tuvieron que pasar y a las postulaciones postergadas de los estudiantes, por ende, se reportó indicadores de agotamiento emocional, cansancio y tensión dentro de la institución, por lo que fue adecuado elegir ambas variables de estudio.

La posterior pregunta se formuló ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa

policial de Puente Piedra, Lima 2022?.

En este sentido, se parte desde la base teórica donde la investigación buscó información sistemática teniendo datos de base científica, como la teoría de la demanda y exigencia de Karasek (1979) en los factores de riesgo psicosocial y la teoría de los recursos y demanda laboral de Bakker y Demerouti (2013). Por otro lado, no se detectó estudios similares a nivel global, pero se destaca que los hallazgos consistirán en adicionar información más reciente que permitirán una investigación actualizada. En términos prácticos, se tomará el estudio como evidencia científica para mejorar los niveles de factores de riesgo psicosocial y optimizar el compromiso laboral (Ortiz, 2012). Como base metodológica, se consideró que ambos instrumentos se sometieron a análisis factorial confirmatorio para comprobar la validez por medio de la estructura interna de sus pruebas. Al final, como parte social, la investigación permitirá prevenir los riesgos psicosociales y fortalecer el engagement en sus actividades (Chacín, 2008).

Por otra parte, el objetivo general, fue identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y engagement del personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022.

Del mismo modo, dentro de los objetivos específicos fueron: 1) determinar la relación entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y engagement. 2) Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del engagement. 3) Comparar los factores de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio. 4) Describir los niveles de los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones. 5) Describir los niveles de engagement y sus dimensiones.

Por otro lado, se plantea como hipótesis general: existe correlación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y engagement del personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022. Dentro de las hipótesis específicas son: 1) Existe correlación inversa entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y engagement. 2) Existe correlación inversa entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del engagement. 3) Existe diferencias en los factores de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios nacionales, contamos con Charry y Solorzano (2021) tuvieron como fin identificar el nivel de engagement en los servidores públicos. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 100 encuestados. En los resultados se puede identificar que el personal administrativo tiene un nivel alto de engagement con el 51% y del mismo modo con el personal militar (78.4%), en cuanto a las dimensiones el vigor tiene un nivel alto con el 53%, un nivel muy alto en la dedicación (49%) y un nivel promedio en la absorción (50%). Se concluye que existe niveles altos de engagement laboral en el personal civil y militar.

Así también, Medrano et al. (2021) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosocial en los empleados de Tarma. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 120 encuestados. Como resultado, se dio a conocer que predominó el nivel medio en el riesgo psicosocial (65%) y en relación a sus dimensiones, las condiciones del trabajo presentaron un nivel bajo (82.5%), un nivel alto en las exigencias del trabajo (65%), niveles bajos en la remuneración (71.5%) y niveles bajos en las relaciones sociales (64.2%).

Además, Pando et al. (2019) emplearon como objetivo relacionar los riesgos psicosociales y el estrés en los colaboradores. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 542 encuestados. Los resultados presentaron un nivel medio de riesgo psicosocial con el 69.4% y un nivel muy alto de estrés con el 26.4%. Por otro lado, no se encontró correlación entre ambas variables ($p > .05$). Se concluye que mayor índice de riesgo psicosocial hay mayor estrés en el empleador.

Palacios (2019) tuvo como objetivo relacionar los riesgos psicosociales y las practicas organizacional en el personal de la salud. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 74 sujetos en la población y 62 trabajadores de muestra. Los resultados encontraron que el 78.8% tuvo un nivel bajo de factores de riesgo psicosocial y el 21.2% un alto riesgo; además, el desarrollo de las prácticas en el trabajo fue saludables con el 87.1% y se encontró que ambas variables están correlacionadas ($p < .05$). Se concluye que, a mayor riesgo psicosocial, habrá mayores prácticas de prevención y control de riesgos.

Aristizábal et al. (2018) investigó sobre el estrés laboral y el engagement en empleadores. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 238 sujetos de muestra. En cuanto a los resultados dieron a conocer que el estrés y la dimensión vigor están relacionadas de manera inversa ($r=-.496$), de igual manera en la dedicación ($r=-.271$) y la absorción ($r=-.273$). Se concluyó que, a mayor estrés en los empleadores, menor es su nivel de compromiso con el trabajo.

Dentro de los estudios internacionales, Llanos y Caicedo (2021) tuvieron como objetivo identificar la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño del colaborador de Ecuador. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 723 sujetos en la población y 24 de muestra. Los resultados evidenciaron que el 63% tuvo un nivel alto de riesgo psicosocial y el 46% un nivel regular de desempeño laboral; además, las dos variables se encuentran relacionadas negativamente ($r = -.124$). Se concluye que, a mayores indicadores de riesgos psicosociales, hay menor nivel de desempeño laboral en el trabajador.

Espinoza et al. (2020) tuvieron como objetivo relacionar los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en empleadores. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 100 participantes. Los resultados encontraron un nivel bajo de riesgo psicosocial en los hombres con el 51% y las mujeres un riesgo medio con el 40%. Además, se encontró un nivel medio de satisfacción con el 52%, así también, se encontró que ambas variables se encuentran correlacionadas ($r=.117$).

Del mismo modo, Uribe (2020) empleó la afinidad de los riesgos psicosociales y el engagement en trabajadores de España como objetivo. La investigación fue de nivel básica, no experimental, con 305 sujetos de población y 34 de muestra. Los resultados indicaron que el 26.9% tuvieron un nivel muy alto de desempeño deficiente, el 29.8% un nivel bajo de vigor y de igual forma la dedicación con el 50.2%; además, ambas variables se encuentran correlacionadas de manera inversa ($r = -.699$). Se concluye que, a mayor riesgo psicosocial, menor serán los niveles de compromiso en el trabajo.

Guerrero et al. (2018) tuvieron como objetivo relacionar los factores de riesgo psicosocial, estrés y salud mental en trabajadores de España. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 1151 de población y 550 de muestra. Los resultados

encontraron que el 46.8% tuvieron estrés percibido y hubo relación entre los riesgos psicosociales con el estrés ($p < .027$). Se concluye que, a mayor riesgo psicosocial, mayor será el estrés en el trabajador.

Hernández y Oramas (2018) tuvieron como objetivo relacionar los riesgos psicosociales y el engagement en trabajadores cubanos. El estudio fue de nivel básica, no experimental, con 889 participantes de muestra. Los resultados indicaron que los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del engagement no están correlacionadas de forma inversa ($p > .05$) ni mucho menos existe relación entre ambas variables. Se concluye que las variables actúan de forma independiente.

Los factores psicosociales en el trabajo, es el reconocimiento y control, fue uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en tratar los temas de los factores psicosociales en el trabajo, publicado en 1984, por la Organización Internacional del Trabajo. Plantea claramente el problema, desde al menos el año 1974, momento dónde se documentó la relevancia y las implicaciones de los factores psicosociales que afectan a la salud del personal de trabajo. El artículo, publicado por primera vez en 1984, comienza por admitir lo complejo del tema los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Por ello, creen que cualquier intento por definirlo debe ser amplio y complejo, al menos lo suficiente para abordar su problema global (Pozo y Olano, 2018).

Dentro de este marco, el factor de riesgo psicosocial aparece desde el año 1984 y destaca la percepción del trabajador, la complejidad y efecto de las experiencias laborales, además presenta diversos aspectos como el exceso de trabajo, conflictos con la autoridad, falta de estabilidad laboral, salarios injustos, falta de control de las emociones y mal manejo de relaciones laborales (Moreno, 2014).

De esta manera, se tiene la teoría de la demanda - control de Karasek (1979) donde nos explica que un alto nivel de demanda en el trabajo hace que ocasione en el trabajador problemas en la toma de decisiones y el control, la cual eleva la tensión para terminar de forma adecuada las tareas asignadas. Asimismo, las características son diferentes y resalta la significancia que tiene el empleador para presentar su crecimiento laboral y esto puede darse de manera buena o mala.

De manera similar, existe el modelo de desequilibrio, esfuerzo-recompensa de Siegrist (2001) quien refiere que el estrés en el trabajo es generado por el sacrificio excesivo y una recompensa baja, donde los empleados exhiben constantes cambios, como bajos ingresos, acoso, despidos arbitrarios, amenazas, entre otros. Por lo tanto, desde una perspectiva organizacional, existe la teoría de la justicia, donde las motivaciones de los trabajadores cambian según sus percepciones sobre el trato justo y tener un liderazgo asertivo para la culminación de responsabilidades.

Por su parte, Roncal (2018) enumera dos dimensiones, de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial, donde el aspecto personal indica que se relaciona con elementos alimentarios, económicos, familiares y de salud del trabajador y los aspectos laborales se relacionan con la jornada de trabajo o las actividades realizadas en el ámbito laboral.

En cuanto al enfoque, el engagement es un constructo de la psicología positiva emergente, este modelo se enfoca en estudiar y explorar las cualidades y emociones humanas positivas, de los cuales sobresale el optimismo, las habilidades de comunicación, la fe, la ética de trabajo, la esperanza, la honestidad, la perseverancia, la autoeficacia y la resiliencia. Definiéndolas como sentimientos de bienestar permanente que suelen ser constantes y autónomos del contexto y las circunstancias que los rodean. El engagement más que un estado particular y temporal, es un estado afectivo cognitivo constante que no está centrado en un objeto, evento o contexto específico. También, se contempla que las personas puedan aumentar adrede sus capacidades para experimentar y optimizar las emociones positivas, mejorando la salud física, emocional y social (López et al., 2016).

El concepto de engagement, es conocido como un componente destacado de la psicología positiva, que se centra en la investigación de las emociones y cualidades humanas, como las habilidades interpersonales, honestidad, optimismo, perseverancia, ética y autoeficacia (Seligman, 2008).

Además, desde un punto de vista teórico el engagement se conoce como lo opuesto al burnout, seguido de ello para al agotamiento extremo de las vivencias óptimas en el puesto de trabajo (Maslach y Leiter, 2008). A su vez, en la última década

hubo una proporción alta de estudios que cubren la guía de Peticiones y Recursos Laborales (DRL), que va diseñado para poder mejorar la responsabilidad organizacional, el lazo afectivo y el compromiso con su trabajo (Bakker y Demerouti, 2013).

Por otra parte, está el modelo de Recursos y Demandas Laborales (DRL), para Vargas y Estrada (2018) quienes argumentan que estas condiciones del entorno laboral se explican la generación y dinámica del espacio de trabajo de manera adecuada. Adicionalmente, al comprender las variables que influyen en los impulsores claves, podemos diagnosticar e intervenir mejor en los factores y condiciones que impulsan el compromiso y la productividad. Bakker y Demerouti (2013) indican que dicho modelo fue empleado para predecir que el burnout, el lazo con el lugar de trabajo y el compromiso son utilizados para pronosticar las consecuencias que tiene el trabajador con la organización, así también con el absentismo, enfermedad y el rendimiento laboral, además, cabe resaltar que predice, manifiesta y comprende el bienestar de los empleadores y optimizar la eficacia laboral.

De igual manera, se tiene a la teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll, lo cual se entiende como los recursos motivacionales del ser humano, además, va dirigido a la acumulación de los recursos, mantenimiento y creación; cuando ocurre una pérdida de los recursos ocasiona una reacción estresante y los colaboradores deben afrontar dichas situaciones, lo cual busca o invierte en nuevos recursos. En este sentido, dicha teoría demuestra que los recursos son importantes para que el trabajador esté motivado (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por consiguiente, el engagement presenta 3 dimensiones, el vigor conduce a altos niveles de activación y energía mental que muestran los trabajadores, así como el deseo de dedicar más tiempo a su trabajo (Rodríguez et al. al., 2014). También, son perseverantes en sus actividades laborales, aunque sean complejas, en otras palabras, estos trabajadores dedican muchas energías en sus funciones, lo contrario de los trabajadores que presentan un nivel bajo, estos no invierten la misma cantidad de energía en el trabajo.

La dedicación es un alto grado de importancia asociado a la investigación, que es el orgullo e identificación de los trabajadores por su trabajo (Medrano et al., 2015).

Los trabajadores de bajo nivel no se identifican con el trabajo que realizan, por lo que no se asocian con la organización (Salanova y Schaufeli, 2009).

La absorción, se centra en los trabajadores concentrados y enfocados en su labor, pero que poseen dificultades en el desapego de este, percibiendo que el tiempo de trabajo pasa rápido (Flores et al., 2015). Añadiendo, que se encuentran concentrado por el disfrute hacia su trabajo, pero también tenemos puntuaciones de nivel bajo, en este caso los trabajadores están más interesados por su alrededor que por su trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El estudio fue básico, por ser de tipo teórico, dogmático y puro, lo cual presenta como característica un marco teórico, es decir, pretende formular nuevas aportaciones o modificar las ya existentes, además incrementa la información científica sin la intención de comparar con algún estudio práctico (Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnológica [CONCYTECT], 2018).

Diseño

La investigación fue no experimental, ya que ambas variables no fueron manipuladas, es decir, el investigador no pudo tener el control ni influencia sobre ellas; del mismo modo, fue transversal, puesto que se realizó en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, fue descriptiva, puesto que se llevó a cabo conocer los porcentajes de cada variable de estudio y fue correlacional, ya que buscó establecer la relación entre dos variables de estudio con una muestra en específica (Bernal, 2010). Además, fue comparativa, porque busca describir la profundidad de características especificadas, en este caso con la edad, género y tiempo de servicio (Piovani y Krawczyk, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual: se refiere a los diversos aspectos de carga laboral, problemas de control, desigualdades en el salario, conflictos por parte de la autoridad, dificultad con el vínculo laboral, déficit de estabilidad laboral y el ritmo laboral (Moreno, 2014).

Definición operacional: fue medida por la Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME). (Ver anexo 2).

Escala: Ordinal de tipo Likert.

Variable 2: Engagement

Definición conceptual: definiendo como la energía, responsabilidad, implicación y eficacia realizada por el personal hacia su trabajo, es también la implicación de los egos de los miembros de la empresa en relación con sus roles laborales, afirmando

que los trabajadores se expresen de forma cognitiva, física y emocional durante sus actividades en el trabajo (Agurto et al., 2020).

Definición operacional: fue medido por la escala UWES de engagement propuesto por Schaufeli et al. (2002). (Ver anexo 2)

Escala: Ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto de objetos o personas que quieren saber algo en específico para la investigación (López, 2004). En base a la población está representada por 319 trabajadores del área administrativa de una institución formativa del distrito de Puente Piedra.

Criterios de inclusión:

Personal administrativo en el grupo de edad de 20 a 59 años. Personal administrativo de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

Personal administrativo que tenga menos de 3 meses en la institución formativa
Personal administrativo que no completaron de forma correcta la edad en el formulario virtual.

Muestra

Para obtener una muestra final, se empleó la fórmula propuesta por Aguilar (2005) la cual se tuvo en consideración la población total, seguido de ello se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, lo cual dio una muestra de 175 trabajadores de la institución formativa de Puente Piedra (Ver anexo 8).

Tabla 1*Distribución de la muestra, según variables sociodemográficas*

Variables sociodemográficas		n	%
Sexo	Femenino	35	20
	Masculino	140	80
Edades	Jóvenes	33	18.9
	Adultos	142	81.1
Tiempo de servicio	1 a 3 años	70	40
	4 a 6 años	90	51.4
	7 años a más	15	8.6

Muestreo

En relación al muestro corresponde al probabilístico- aleatorio simple, ya que tiene la finalidad de garantizar que todos los sujetos que pertenecen a la población tienen las mismas oportunidades de ser elegidos en la muestra de estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis: 01 personal administrativo con edades entre 20 a 59 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas**

De acuerdo a ello, el estudio utilizó técnicas de la encuesta definiéndose como uno de los procesos que posibilitan la exploración, la recopilación de datos e indagación directa por medio de preguntas (López y Fachelli, 2005).

Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME): fue elaborado por Roncal (2018), principalmente con 19 ítems. Es administrado de forma personal y grupal y tiene una duración de 20 minutos. Asimismo, las preguntas contienen 5 tipos de respuestas (1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre). En cuanto a las propiedades psicométricas originales, en relación a la validez, fue por medio de la consistencia interna, donde depuraron ítems, dando como resultado 19 ítems para

utilizar (Ver anexo 03). Así mismo, el alfa de Cronbach de la variable tiene un puntaje alto de 0.885 en sus dimensiones, en los aspectos personales los puntajes fueron de 0.876 y en los aspectos laborales fueron de 0.891, dicha prueba es solo válida para el ámbito organizacional y ocupacional. En cuanto a la validez del piloto se implementa a través de la estructura interna del (AFC) análisis factorial confirmatorio, arrojando los siguientes resultados: CFI de .928, TLI= .918, RMSEA=.065, SRMR=0.057; asimismo, el valor de contenido fue verificada por 5 jueces expertos que le otorgaron una puntuación superior a .90. Por otro lado, la confiabilidad global Alfa y Omega es de ($\alpha=.933$, $\omega= .933$), en cuanto a sus dimensiones: aspectos laborales ($\alpha= .881$ $\omega= .881$) y aspectos personales ($\alpha= .880$, $\omega= .882$) (Ver anexo 09).

UWES- Scale Utrecht Work Engagement: desarrollado por Schaufeli et al. (2002) y fue adaptado por Flores et al. (2015) en el Perú, principalmente con 15 ítems. Es administrado de forma personal y grupal y tiene una duración de 20 minutos. Asimismo, las preguntas contienen 7 tipos de respuestas (1: nunca, 2: esporádicamente, 3: de vez en cuando, 4: regularmente, 5: frecuentemente, 6: muy frecuentemente, 7: diariamente). En las propiedades psicométricas originales presenta una validez internamente consistente a favor de las subescalas, mostrando valores superiores a .60, lo que indica que es recomendado para su uso (Ver anexo 03). De manera similar, muestran fiabilidad, dedicación ($\alpha= .82$), vigor ($\alpha= .85$) y absorción ($\alpha= .66$) (Salanova y Schaufeli, 2004). En relación a la validez peruana se realizó a través de la consistencia interna, la cual dio como puntaje 0.80 e indica que la prueba es válida para ser aplicada a los efectivos policiales. Asimismo, emplearon la confiabilidad de Omega y en la dimensión vigor dio como resultado ($\omega=0.87$), en la dedicación ($\omega=0.79$) y la absorción ($\omega=0.80$), refiriendo que el instrumento es fiable (Flores et al., 2015). En cuanto a la validez del piloto se realizó por medio de la estructura interna (AFC) análisis factorial confirmatorio, obteniendo: CFI de .969, TLI= .962, RMSEA=.063, SRMR=0.039; del mismo modo se empleó la validez de contenido a través de 5 jueces expertos quienes dieron como puntaje un valor superior a .90. La confiabilidad global Alfa y Omega fue de ($\alpha= .955$, $\omega= .955$), y sus dimensiones: vigor ($\alpha= .858$ $\omega= .866$), dedicación ($\alpha= .879$, $\omega= .880$) y absorción ($\alpha= .876$ $\omega= .878$) (Ver anexo 09).

3.5. Procedimiento

En base a la recolección de datos, se aplicó un formulario a través de Google Drive, se ingresó el consentimiento informado (Ver anexo 08) para consentir en participar en el estudio e indicar que se realizó de manera voluntaria y se solicitaron algunos datos sociodemográficos como género y estado civil. Además, ambas pruebas fueron insertadas con una escala de veracidad para poder enviarlas en diferentes redes sociales para su recolección. Finalmente, al culminar el recojo de información, se pasó a descargar en el programa Excel, donde se eliminó algunas respuestas incompletas y realizar las sumatorias correspondientes, paso seguido, se importó al programa Jamovi para comprobar si se acepta las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Al finalizar el llenado de las encuestas, las respuestas del personal administrativo se transfieren al programa Excel para proceder con la base de datos para luego trasladarlo al programa estadístico Jamovi. Paso seguido, mediante el estadístico Shapiro Wilk se identificó la prueba de normalidad, ya que tiene mayor potencia estadística y sirve para examinar las características distribucionales e identificó que las variables corresponden a los estadísticos no paramétricos, sin embargo, en cuanto a la primera variable y una de las dimensiones del engagement dio como valor ($p > .05$) por ende, se utilizó la correlación de Pearson (Martínez et al., 2009). Además, para realizar las lecturas de las significancias estadísticas se consideró el p valor ($< .05$) propuesto por Supo (2014). Dentro de las interpretaciones de la correlación se consideró el puntaje $p < 0.50$ a una correlación débil, $< .075$ moderada y $> .76$ fuerte (Martínez et al., 2009). Así también, en la parte descriptiva, se empleó la frecuencia y el porcentaje para identificar los niveles de las variables estudiadas (Rendón et al., 2016). Finalmente, se aplicó el criterio de Cohen (1988) para dar cuenta de la magnitud del tamaño del efecto (r^2) con un tamaño pequeño de .01, un tamaño mediano de .10 y .25 un tamaño grande.

3.7. Aspectos éticos

En cuestión a los principales fundamentos de la declaración de Helsinki se consideró cuatro aspectos bioéticos, donde se enfatizó la dignidad, privacidad de los participantes, perseveración de la vida y la privacidad de los resultados, esto fue

desarrollado por la Asociación Médica Mundial. (Manzini, 2000). De esta manera, se tiene a la autonomía, la cual es la capacidad que tiene el participante de poder elegir y actuar bajo sus propias condiciones. Así también, se tiene a la beneficencia, donde se emplea el derecho moral del poder accionar de forma correcta con los demás. La no maleficencia, es cuando el participante no debe presentar daños y debe ser prevenido. La justicia, es cuando el proceso ético hace que no permita la discriminación y se presente desde un ámbito público y legal (Gómez, 2009).

Además, se evitó el plagio lo cual se estableció las reglas predeterminadas para llevar a cabo un estudio, así también, se debe mantener informado a los participantes sobre el proceso de la investigación, con el fin de que no se sientan vulnerados y por ello debe tener un consentimiento firmado para garantizar su aprobación (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). Finalmente, se consideró las normas APA séptima edición para garantizar las citas de los autores principales y evitar la falsedad o plagio de la información (APA, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	SW		
	Estadístico	gl	p
Factor de riesgo psicosocial	0.986	175	0.082
Laborales	0.985	175	0.051
Personales	0.979	175	0.008
Engagement	0.918	175	0.000
Vigor	0.975	175	0.003
Dedicación	0.886	175	0.000
Absorción	0.986	175	0.082

Nota. p:significancia; SW: Shapiro Wilk

En la tabla 2, para identificar la distribución de datos se llevó a cabo la prueba de normalidad, se empleó Shapiro Wilk porque tiene mayor potencia estadística (Romero, 2016) y se verificó a que estadístico corresponde, el resultado tuvo un nivel de significancia superior en el factor de riesgo psicosocial ($p > .05$), en la dimensión aspectos laborales y en la dimensión absorción, mientras que, en los aspectos personales y en el engagement con el vigor y dedicación tuvieron valores inferiores ($p < .05$), por ende, se llegó a la conclusión que al ser un estadístico paramétrico en la variable factor de riesgo psicosocial y un estadístico no paramétrico en el engagement, se utilizó la correlación de la Rho de Spearman. Sin embargo, en el factor de riesgo psicosocial y la dimensión absorción se empleó la correlación de Pearson ya que

ambos son estadísticos paramétricos.

Tabla 3*Relación entre los factores de riesgos psicosociales y engagement*

		Engagement	
		Coeficiente de correlación	-,166*
Rho de Spearman	Factor de riesgo psicosocial	p	0.029
		r^2	0.027

Nota. p: significancia; r²: tamaño del efecto

En la tabla 3, se encontró que el nivel de significancia fue inferior ($p < .05$) indicando que se aprueba la hipótesis. Además, se empleó la correlación de la Rho de Spearman donde tuvo un valor de ($r = -.166$) indicando que es una correlación negativa débil (Mondragón, 2014). Finalmente, se pudo notar que el tamaño del efecto tuvo un puntaje de ($r^2 = .027$) indicando que corresponde al nivel pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 4*Relación entre las dimensiones del factor de riesgo psicosocial y engagement*

		Laborales		Personales	
		Coeficiente de correlación	de	-,182*	-0.059
Rho de Spearman	Engagement	p		0.016	0.436
		r^2		0.033	0.003

Nota. p: significancia; r²: tamaño del efecto

En la tabla 4, se encontró que el nivel de significancia fue inferior ($p < .05$) en la dimensión aspectos laborales con el engagement, pero no se encontró significancia con los aspectos personales ya que su nivel fue superior ($p > .05$), lo cual indica que se

aprueba la hipótesis nula. Además, se empleó la correlación de la Rho de Spearman con un valor de ($r=-.182$) en la dimensión aspectos laborales indicando que es una correlación negativa débil (Mondragón, 2014). Finalmente, se pudo notar que el tamaño del efecto tuvo un puntaje de ($r^2=.033$) indicando que corresponde al nivel pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 5

Relación entre el factor de riesgo psicosocial y las dimensiones de engagement

		Vigor	Dedicación	Absorción		
Rho de Spearman	Factor de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	-.245**	-.154*	Pearson	Coeficiente de correlación
		p	0.001	0.042		p
		r^2	0.060	0.023		r^2
						-0.041

Nota. p: significancia; r²: tamaño del efecto

En la tabla 5, se halló que el nivel de significancia fue inferior ($p<.05$) entre el factor de riesgo psicosocial y la dimensión vigor y dedicación, pero no se halló significancia con la dimensión absorción, lo cual se aprueba la hipótesis nula. Además, se utilizó la correlación de Rho de Spearman, observando un valor de ($r=-.245$) en la dimensión vigor y en la dimensión dedicación ($r=-.154$), indicando que es una relación negativa débil (Mondragón, 2014), además, se empleó la correlación de Pearson con la dimensión absorción, lo cual no tuvo relación. Finalmente, se pudo notar que el tamaño del efecto tuvo un puntaje de ($r^2=.06$) en el vigor y ($r^2=.02$) en la dedicación indicando que corresponde al nivel pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 6

Diferencias en el factor de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio

Variable/dimensión		<i>n</i>	Rango promedio	<i>UW</i>	<i>p</i>
Factor de riesgo psicosocial	Masculino	140	89.75	2205	0.3604
	Femenino	35	81.00		
	Jóvenes	33	83.44	2192.5	0.5657
	Adultos	142	89.06		
		<i>n</i>	Rango promedio	<i>KW</i>	<i>p</i>
	1 a 3 años	70	86.02	1.335	0.513
	4 a 6 años	90	87.15		
	7 años a más	15	102.33		
engagement	Masculino	140	87.18	0.3604	0.6667
	Femenino	35	91.29		
	Jóvenes	33	72.92	1845.5	0.0568
	Adultos	142	91.50		
		<i>n</i>	Rango promedio	<i>KW</i>	<i>p</i>
	1 a 3 años	70	81.37	2.4322	0.2964
	4 a 6 años	90	91.12		
	7 años a más	15	100.23		

Nota. KW: kruskal Wallis; p: significancia; U: U de Mann Whitney

En la tabla 6, se pudo encontrar que la variable factor de riesgo psicosocial y el engagement no presentan diferencias con el género, edad y tiempo de servicios, debido a que sus valores fueron superiores a ($p=.05$), propuesto por Supo (2014). En este sentido, se considera la aprobación de la hipótesis nula, la cual indica que no hay diferencias en ambas variables con el género, edad y tiempo de servicio.

Tabla 7*Niveles del factor de riesgo psicosocial y sus dimensiones*

Categoría	Factor de riesgo psicosocial		Laborales		Personales	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	54	30.9	54	30.9	58	33.1
Medio	55	31.4	52	29.7	51	29.1
Alto	66	37.7	69	39.4	66	37.7
Total	175	100.0	175	100.0	175	100.0

Nota. f: frecuencia; p: porcentaje

En la tabla 7, se puede evidenciar que predominó el nivel alto de factor de riesgo psicosocial (37.7%), seguido del nivel medio (31.4%) y un nivel bajo (30.9%) y en sus dimensiones, resaltó el nivel alto en los aspectos laborales (39.4%) y de igual forma en los aspectos personales (37.7%). De esta manera, se presentó un nivel alto en los aspectos laborales lo cual indica que el empleador se desempeña de forma adecuada en su ambiente laboral y de igual manera en los aspectos personales, donde los trabajadores presentan un nivel adecuado de satisfacción en sus necesidades básicas.

Tabla 8*Niveles del engagement y sus dimensiones*

Categoría	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	52	29.7	65	37.1	57	32.6	55	31.4
Medio	54	30.9	44	25.1	53	30.3	71	40.6
Alto	69	39.4	66	37.7	65	37.1	49	28.0
Total	175	100.0	175	100.0	175	100.0	175	100.0

Nota. f: frecuencia; p: porcentaje

En la tabla 8, muestra un nivel alto de engagement (39.4%), seguido del nivel medio (30.9%) y un nivel bajo (29.7%), en cuanto a sus dimensiones, predominó el nivel bajo de vigor (37.1%), un nivel alto en dedicación (37.1%) y un nivel medio en absorción (40.6%). En este sentido, se pudo evidenciar un nivel alto y bajo en el vigor, lo que apunta a que el empleado muestra un nivel promedio en la energía mental en cuanto al trabajo, además, identifica y presenta un orgullo por su institución. Finalmente, tiene un nivel medio de concentración en cuanto al ambiente laboral, pero genera dificultades para despegarse de él.

V. DISCUSIÓN

En base al objetivo general, se tuvo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y engagement en una muestra de trabajadores administrativos, lo cual se encontró que ambas variables están correlacionadas de forma inversa, por ende, se aprueba la hipótesis general del estudio, estos resultados presentan relación con Llanos y Caicedo (2021) quienes refieren que, a mayor factor de riesgo psicosocial como el estrés, carga o tensión emocional, el trabajador presentara bajos niveles de compromiso en el trabajo, de igual manera, Uribe (2020) quienes indicaron los mismos resultados, ello es acorde con lo que quiere hallar.

En este sentido, se presenta la teoría de la demanda - control por Karasek (1979) quien nos aclara que el trabajador al someterse a mayor carga de trabajo tendrá problemas de control que dificultarán su toma de decisiones teniendo un incremento de tensión por la alta supervisión para terminar el trabajo de manera adecuada.

De esta manera, dado que, a mayor factor de riesgo psicosocial, habrá menor implicación de engagement, lo que indica que los trabajadores llegarán a presentar conductas de desgano y un agotamiento constante que va en conjunto con la pérdida de la atención en sus funciones laborales, la cual no habrá un rendimiento adecuado y bajará sus niveles de desempeño dentro de la empresa.

Por consiguiente, como primer objetivo específico fue, definir la relación entre las dimensiones del factor de riesgo psicosocial y engagement, donde se pudo evidenciar que se encuentra relación inversa con los aspectos personales, mas no con los aspectos laborales, por tanto, se descarta la hipótesis alterna, donde nos indica que no hay relación entre las dimensiones del factor de riesgo psicosocial y el engagement, estos resultados guardan semejanza con el estudio de Espinoza et al. (2020) quienes indican que el trabajador se desarrolla de manera positiva dentro de su ambiente laboral, lo cual hace que haya mayor compromiso en sus actividades, sin embargo, presentan algunas dificultades para satisfacer sus necesidades básicas.

Asimismo, tenemos al modelo del desequilibrio, esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist (2001) donde el estrés en el trabajo se produce por la alta demanda de esfuerzo y bajas recompensas, donde los trabajadores presentan

cambios constantes, por ejemplo, bajos ingresos, acoso, despidos arbitrarios, amenazas, entre otros. Desde una perspectiva organizacional, la motivación de los trabajadores, puede cambiar dependiendo su percepción sobre el trato justo y el proceso mediante el cual se ejerza los roles de liderazgo.

En cuanto al segundo objetivo específico, se tuvo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del engagement, donde identifican la existencia de una relación inversa con el vigor y dedicación, mientras que no existe relación con la absorción, por ello, la hipótesis alterna es descartada, donde nos indica que no existe relación entre el factor de riesgo psicosocial y las dimensiones del engagement, estos resultados son similares al estudio de Uribe (2020) donde identificó que los factores de riesgo que se presentan en la empresa, hacen que el trabajador tenga poca identificación con sus actividades o no esté concentrado y a causa de ello pierden sus trabajos.

Por otro lado, existe el modelo de Recursos y Demandas Laborales (DRL), para Vargas y Estrada (2018) quienes argumentan que estas condiciones del entorno laboral explican la generación y dinámica del espacio de trabajo de manera adecuada. Adicionalmente, al comprender las variables que influyen en los impulsores claves, podemos diagnosticar e intervenir mejor en los factores y condiciones que impulsan el compromiso y el rendimiento.

Aunado a ello, se indica que la dedicación va relacionada a las acciones de compromiso por parte del trabajador con sus actividades en el trabajo, así como la perspectiva y el esfuerzo por resaltar dentro de su organización. Por ende, al presentarse una mayor disposición del personal en surgir y lograr el éxito tiene mayor posibilidad de destacar dentro de la institución.

Como tercer objetivo específico, fue identificar las diferencias en el factor de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio, la cual se pudo identificar que no hay diferencias, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, lo cual al parecer no existe diferencias en el factor de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio, dicho resultado se asemeja con el estudio de Hernández y Oramas (2018) ya que refieren que los trabajadores actúan de forma independiente según los problemas que se presentan dentro de la organización, es

decir, sin importar la edad, género y el tiempo de servicio el trabajador puede ser vulnerado ante cualquier situación que cause un nivel bajo de motivación.

Por ende, las empresas afrontan obstáculos, que varían constantemente por lo cual deben encargarse de retos para identificar un apropiado compromiso en el trabajo.

Así también, como cuarto objetivo específico fue identificar los niveles del factor de riesgo psicosocial y sus dimensiones, donde se pudo encontrar que predominó el nivel alto, presentando distintos aspectos, como la excesiva carga de trabajo, conflictos con la autoridad, falta de estabilidad laboral, remuneraciones desiguales, escaso control emocional y en las relaciones laborales, estos resultados se asemejan con Medrano et al. (2021) quien identificó que los factores de riesgo psicosocial causan complejidad y dificultades en el trabajo por falta de experiencia y su lista de riesgos son diversos.

Al final, tenemos como quinto objetivo específico fue identificar los niveles del engagement y sus dimensiones, donde predominó el nivel alto de engagement y un nivel bajo en sus dimensiones, lo cual indica que las instituciones confrontan obstáculos que son altamente cambiantes por lo que conllevan a asumir varios retos para constituir un adecuado compromiso en el trabajo.

De igual manera, el engagement es conocido como un componente destacado de la psicología positiva, que se centra en la investigación de las emociones y cualidades humanas, como las habilidades interpersonales, honestidad, optimismo, perseverancia, ética y autoeficacia (Seligman, 2008).

Además, tomando en cuenta las implicancias del estudio, va sumando como una base para próximas investigaciones, de esta forma, a nivel práctico es provechoso para ejecutar programas enfocados a la concentración del empleador al momento de realizar sus actividades, esto promueve a que el trabajador tenga una mejor experiencia en la empresa y pueda dar un máximo rendimiento en sus jornadas de trabajo.

Por otra parte, en cuanto a los resultados presentados, otorgan la importancia de establecer estrategias que estén enfocados al desarrollo del personal administrativo dentro de la institución formativa por medio de herramientas psicológicas que ayuden a afrontar las actividades de trabajo diario y de esta misma manera promover la

dedicación con su empleo, la identificación con su organización y reducir los diversos factores de riesgo psicosocial que puedan presentarse.

Una de las limitaciones, cabe resaltar que la coyuntura actual es una de las principales causas para no realizar un muestreo probabilístico, por lo que de los resultados obtenidos no permitieron ser generalizables. Además, la naturaleza del personal administrativo necesita un tiempo determinado por lo que se prolongó un tiempo establecido y se contó con una muestra reducida para poder llevar a cabo el estudio dado de forma necesaria el acceso y ser llenado por parte de la muestra que contaba la institución formativa policial.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

En primer lugar, el objetivo general indica que, a mayor factor de riesgo psicosocial como el estrés, carga o tensión emocional, el trabajador presenta bajos niveles de compromiso en el trabajo.

SEGUNDA

A su vez, en el primer objetivo específico indican que el trabajador se desarrolla de manera positiva dentro de su ambiente laboral, lo cual hace que haya mayor compromiso en sus actividades, sin embargo, presentan algunas dificultades para satisfacer sus necesidades básicas.

TERCERA

Del mismo modo, en el segundo objetivo específico se identificó que los factores de riesgo que se presentan en la empresa, hacen que el trabajador tenga poca identificación con sus actividades o no esté concentrado y a causa de ello pierden sus trabajos.

CUARTA

Así mismo, en el tercer objetivo específico refiere que los trabajadores actúan de forma independiente según los problemas que se presentan dentro de la organización, es decir, sin importar la edad, género y el tiempo de servicio el trabajador puede ser vulnerado ante cualquier situación que cause un nivel bajo de motivación.

QUINTA

Además, el cuarto objetivo específico identificó que los factores de riesgo psicosociales causan complejidad como también dificultades laborables por falta de experiencia y su lista de riesgos son diversos.

SEXTA

Por último, el quinto objetivo específico indica que las instituciones confrontan obstáculos que son altamente cambiantes por lo que se debe asumir los retos presentados para presentar un adecuado engagement.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se sugiere que la investigación presente un diseño experimental donde se puede realizar el efecto de un programa para identificar los riesgos psicosociales y mejorar el engagement en el personal administrativo.

SEGUNDA

En los nuevos estudios se recomienda evaluar a toda la población, ya que se puede obtener resultados más generalizados, además se puede diversificar la muestra evaluando al efectivo policial y pueda compararse en las dos áreas de trabajo para poder dar a conocer similitudes o diferencias.

TERCERA

Se recomienda emplear el enfoque cuantitativo para poder usar como registro la percepción que tiene el personal administrativo sobre su compromiso dentro de la institución que riesgo psicosocial está afectando sus actividades.

CUARTA

Se sugiere realizar investigaciones comparativas con otras variables para poner más énfasis en los resultados.

QUINTA

Para próximos estudios es sugerible sustituir los factores de riesgo psicosocial e innovar nuevas variables que puedan estar perjudicando el compromiso del personal administrativo y mejorar los resultados del estudio.

SEXTA

Es recomendable que se desarrolle talleres de manejo de conflictos para poder presentar niveles altos de compromiso cuando se presente un riesgo psicosocial en el personal administrativo.

REFERENCIAS

- Agurto Ruiz, K.P., Mogollón García, F.S. y Castillo Chung, L.B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Aristizábal, D., Mejía, C. y Quiroz, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Revista UCP*, 18(1), 101-122. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82/81>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Rev. psicol. trab. Organ*, 29(3), 107-115. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Calderón De La Cruz, G.A., Merino Soto, C., Reyes Ayala, I. y Luna Yon, K. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25 (1), 25-33. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/121/118>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Chacín, B. (2008). Modelo teórico-metodológico para generar conocimiento desde la extensión universitaria. *Laurus*, 14(26). 56-88. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491004.pdf>
- Charry Aysanoa, J.M. y Solorzano Zavala, J.R. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Revista Journal USMP*, 8(1), 1-11. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190/336>

- Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnología (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento*. RENACYT.
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K. y Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista psicología UNEMI*, 4(7), 21-39. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>
- Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana. (2019, 28 de julio). 5 desafíos de la transformación digital para las áreas de Recursos Humanos. <https://fidaghoficial.org/5-desafios-de-la-transformacion-digital-para-las-areas-de-recursos-humanos/>
- Fernández Marrón, M. (2020). Entre la improvisación y la carrera laboral. Las reformas policiales en el Territorio Nacional de La Pampa (Argentina, 1920-1933). *Revista de Historia Regional y Local*, 3(27), 109-145. <http://www.scielo.org.co/pdf/histo/v13n27/2145-132X-histo-13-27-109.pdf>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Work engagement: a validity study in teaching professionals from Lima, Peru. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- García Yovera, A.J (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Epistemia*, 4(3), 1-8. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1321/1945>
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. y Guerrero, M. (2018). Psychosocial risk factors, perceived stress and mental health in teachers. *Revista de diagnóstico psicológico, psicoterapia y salud*, 1(9), 1-12. <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>
- Gómez Sánchez, P.I. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- Grimaldo Mucho trigo, M.P. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías detránsito de Lima Metropolitana. *Revista Liberabit*, 14(1), 70-80.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a09v14n14.pdf>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education

Hernández, L. y Oramas, A. (2018). Occupational psychosocial factors related with the work engagement from the job demands-resources model in Cuban workers. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 19-23.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Revista JSTOR*, 24(2), 285-308.

<https://www.jstor.org/stable/2392498>

Kumar, R. (2011). *Research methodology a step by guide for beginners* (3 a Ed.). Sage Publications Ltd

Llanos, M. y Caicedo, C. (2021). Consequences of psychosocial risk in the performance of workers at a port terminal in Guayaquil. *Revista Sinergia*, 13(1), 33-57.

López, P.L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista punto cero*, 8(21), 1-6.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

López, A., López, M., Fernández, E., Liébana, C. y Gutiérrez, L. (2016). Approaches to learning, engagement, leisure and past performance. Proposal for a model. *Revista de pedagogía Bordón*, 68(4), 67-88.

<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/40940/31441>

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative commons.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 1(2), 321-334.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de

correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Rev haban cienc méd La Habana*, 3(2), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>

Martí i Toro, M. (2019). *Un modelo de predictores de engagement para equipos virtuales globales* [Tesis de Doctorado, Universidad Euskal Herriko del País Vasco Unibertsitatea]. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS_MARTI%20i%20TORO_MARC.pdf?sequence=1

Medrano, G., Paredes, M., Ramírez, M. y Ramírez, E. (2021). Incidence of psychosocial factors in public sector employees in the province of Tarma. *Gaceta científica*, 7(3), 109-114. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1137/1109>

Maslach, C., y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

Moreno, B. (2014). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Revista Scielo*, 57(1), 1-16. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smmaps-coronavirus-esfinal-17-mar-20.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- Ortiz, E. (2012). Los Niveles Teóricos y Metodológicos en la Investigación Educativa. *Cinta moebio*, 43(1), 14-23. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n43/art02.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/>
- Piovani, J. y Krawczyk, N (2017). Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. *Educao y realidades*, 42(3), 821-840. <https://www.scielo.br/j/edreal/a/bpZMFD6VmHfZ3vXgTDJpZTh/?format=pdf&lang=es>
- Pozo, C. y Olano, O. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Raigoso, J. (2016). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 36(1), 33-37. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf
- Rendón Macías, M.E., Villasís Keeve, M.A. y Miranda Novales, M.G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rodríguez, R., Martínez, L., y Sánchez, I. (2014). Analysis of Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in a Sample of Workers in Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64735353003.pdf>
- Roncal, P. (2018). *Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima* [Tesis de

Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/30013>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261(1), 109-138. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales, V. y Bakker, A. (2000). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Siegrist, J., (2001). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003>

Supo, J. (2014). *Como probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística*. Bioestadístico EIRL. <https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3moprobar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-suppo.pdf>

Uribe, J. (2020). Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants. *Revista de investigación administrativa*, 49(125), 1-16. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782020000100003

Vargas Mendoza, L.M. y Estrada Mejía, W.C. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista valor agregado*, 3(1), 35-46).

Wood, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., Del Solar, M., Klempau, R., De Aguirre, J., Becerra, M. y Besio, C. (2018). *Engagement*. Circular HR. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022?	<p>Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022.</p> <p>O1: Determinar la relación entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y engagement.</p> <p>O2: Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del engagement.</p> <p>O3: Comparar los factores de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio.</p> <p>O4: Describir los niveles de los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones.</p> <p>O5: Describir los niveles de engagement y sus dimensiones.</p>	<p>Existe correlación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y engagement del personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022.</p> <p>H1: Existe correlación inversa entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y engagement.</p> <p>H2: Existe correlación inversa entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del engagement.</p> <p>H3: Existe diferencias en los factores de riesgo psicosocial y engagement, según edad, género y tiempo de servicio.</p>	<p>Variable 1 Factores de riesgo psicosocial</p> <p>Variable 2 Engagement</p> <p>Dimensiones de la V.1.: Dimensión 1: Aspectos laborales Dimensión 2: Aspectos personales</p> <p>Dimensiones de la V.2.: Dimensión 1: Vigor Dimensión 2: Dedicación Dimensión 3: Absorción</p>	<p>Método: Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo de investigación: no experimental, transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Cuestionario de factores de riesgos psicosociales (RIPS-ROME)</p> <p>UWES- Scale Utrecht Work Engagement</p>

Anexo 02: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala
Factores de riesgos psicosociales	Dentro de las listas de riesgo psicosocial en el		Aspectos laborales	Control sobre el trabajo		Ordinal
	ámbito laboral son amplias y comprenden diferentes aspectos, como la recarga laboral, déficit de control, conflictos de autoridad, desigualdad salarial, déficit en la estabilidad laboral, dificultades en las relaciones laborales y ritmo laboral de turnos (Moreno, 2014).	Los puntajes estuvieron conformados por la Escala de Factores de Riesgos Psicosociales propuesto por Roncal (2018).	Aspectos personales	Compensaciones del trabajo	1-6, 8-11, 13 y 16	
				Exigencias psicológicas Apoyo social	7, 12, 14, 15, 17, 18 y 19.	
Engagement	Se define como la energía, compromiso, implicación y la eficacia que realiza la		Vigor	Nivel de energía	1-4-8-12-15 .	Ordinal
	persona en cuanto a la labor, asimismo es el involucramiento sobre el ego de los miembros de una empresa en cuanto a los roles del trabajo, así también se afirma que las personas se expresan de forma física, emocional y cognitiva durante el desempeño de sus actividades (Agurto et al., 2020).	Las puntuaciones se dieron por la Escala de compromiso laboral propuesto por Schaufeli et al. (2002).	Dedicación	Persistencia ante las dificultades	2-5-7-10-13	
			Absorción	Sensación de disfrute	3-6-9-11-14 .	

Anexo 03: Instrumentos

Instrumento que mide los riesgos psicosociales RIPS-ROME

Roncal Medina, Paola Lucero (2018)

Sexo: _____

Edad: _____

Lea cada pregunta cuidadosamente y marque un con una "X" la respuesta que considere usted que describe mejor su situación, **ESCOGIENDO SOLA UNA OPCIÓN**. El cuestionario es **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**.

Descripción del ítem		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Cuando ingresaste a trabajar te especificaron cuales eran tus funciones.	1	2	3	4	5
2	Tienes en conocimiento cuales son los beneficios institucionales de la empresa en donde laboras.					
3	Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto.					
4	Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros.					
5	Tienes claro todas las funciones que debes realizar.					
6	Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas.					
7	Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal.					
8	Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar.					
9	Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral.					
10	Tienes tiempo de compartir con tu familia					
	o amigos, luego del trabajo.					

11	Tu lugar de trabajo siempre esta ordenado y limpio.					
12	Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias.					
13	Te sientes inspirado(a) con las labores que haces.					
14	Te cuesta separar tus problemas personales con el trabajo.					
15	Sientes que te desgasta emocionalmente el trabajo.					
16	Es complicado para ti separar tu lado emocional con el trabajo.					
17	Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral.					
18	Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa.					
19	Escondes tus emociones en el trabajo.					

Escala de Engagement Laboral (UWES-15)
Schaufeli et al. (2002)

INSTRUCCIONES:

La presente escala sirve para medir el ENGAGEMENT LABORAL.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es verdadera para usted.

De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'esporádicamente', 3= 'de vez en cuando', 4= 'regularmente', 5= 'frecuentemente', 6= 'muy frecuentemente' y 7= 'diariamente'.

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
6	Mi trabajo está lleno de retos.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
14	Estoy inmerso en mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

Formulario virtual para la recolección de datos

Factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022

Estimados participantes, nos presentamos, somos Luperdi Oliva, Miluska Verónica y Sandoval Flores, Karin Patricia, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado académico en Bachiller de Psicología, siendo nuestro objetivo principal: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022.

La participación de este estudio es voluntario. Debido al contexto actual y en respeto al distanciamiento social obligatorio, se le invita a participar de este estudio completando este formulario virtual para jóvenes que tengan las siguientes características:

- 1) Tener entre 20 a 59 años de edad.
- 2) Trabajador con más de 6 meses de servicio.

Así mismo, les aseguramos que esta recopilación tiene fines únicamente académicos. Agradecemos su cooperación responsable y consciente en la resolución de las preguntas. En caso tenga dudas adicionales, escribanos a los siguientes correos Luperdi Oliva, Miluska Verónica: mququem@ucvvirtual.edu.pe y Sandoval Flores, Karin Patricia: kpsandovals@ucvvirtual.edu.pe

Gracias por su participación.

Correo *

Texto de respuesta larga

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoCCpoj8cUHLbF6VOMFBFKV5sem4qISkOzsddeiz2a9Aapeg/viewform>

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Ficha sociodemográfica

Sexo: F__M__ Edad: __Dni: __ Tiempo de servicio: __

1. ¿Cuándo ingresaste a trabajar te especificaron cuales eran tus funciones?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

2. ¿Tienes en conocimiento cuales son los beneficios institucionales de la empresa en donde laboras?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Anexo 05: Carta de solicitud de autorización del centro



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 23 de junio 2022

CARTA INV.N°0724 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

JAIME RODRIGO HUATUCO SANTOS

Coronel PNP-Director

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP

"HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE VÁSQUEZ"

Panamericana norte s/n km 26.5 Puente Piedra, 15093 Puente Piedra, Perú.

Presente.-

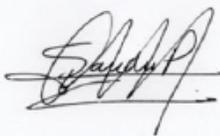
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **LUPERDI OLIVA MILUSKA VERÓNICA**, con DNIN°42713223 con código de matrícula N° 7002403675 y **SANDOVAL FLORES KARIN PATRICIA**, con DNI N° 10258878 con código de matrícula N° 7002521888 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
POLICIAL
EESTP PNP "HN CAP PNP ALIPIO PONCE VASQUEZ"

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP "HÉROE NACIONAL CAP. PNP ALIPIO PONCE VÁSQUEZ"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que **SUSCRIBE**: Coronel PNP Jaime Rodrigo HUATUCO SANTOS Director De La EESTP PNP "H.N. CAP. PNP APV" – PP, otorga la presente constancia de desarrollo de trabajo de Investigación ha:

**LUPERDI OLIVA, MILUSKA VERÓNICA Y SANDOVAL FLORES, KARIN
PATRICIA**

Estudiantes de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, lo cual ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "**Factores de riesgo psicosocial y engagement al personal administrativo de una institución formativa policial de Puente Piedra, Lima 2022.**"

Las estudiantes **LUPERDI OLIVA, MILUSKA VERÓNICA Y SANDOVAL FLORES, KARIN PATRICIA** realizaron la aplicación de los instrumentos estableciendo los protocolos correspondientes para prevenir el contagio del covid-19 y ello han permitido recabar información para el desarrollo de su trabajo de Investigación.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Puente Piedra, 13 de junio del 2022.



04 208197
Jaime Rodrigo HUATUCO SANTOS
CORONEL PNP
DIRECTOR EESTP PNP "HN CAP
PNP APV" -PUENTE PIEDRA

Anexo 06: Carta de solicitud de autorización de uso de los instrumentos

V1: Factores de riesgos psicosociales



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°0721- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 28 de Junio de 2022

Autor:

- Paola Lucero, Roncal Medina

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **LUPERDI OLIVA MILUSKA VERÓNICA**, con DNIN°42713223 con código de matrícula N° 7002403675 y **SANDOVAL FLORES KARIN PATRICIA**, con DNI N° 10258878 con código de matrícula N° 7002521888 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento , escala RIPS de los riesgos psicosociales, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

V2: Engagement



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°0722- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 28 de Junio de 2022

Autor:

- **Wilmar B., Schaufeli.**

Presente. -

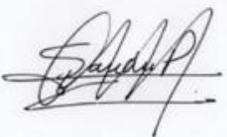
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **LUPERDI OLIVA MILUSKA VERÓNICA**, con DNIN°42713223 con código de matrícula N° 7002403675 y **SANDOVAL FLORES KARIN PATRICIA**, con DNI N° 10258878 con código de matrícula N° 7002521888 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **UWES- Scale Utrecht Work Engagement**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

V2: Engagement



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°0723- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 28 de Junio de 2022

Autor:

- **Arnold B. Bakker**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **LUPERDI OLIVA MILUSKA VERÓNICA**, con DNIN°42713223 con código de matrícula N° 7002403675 y **SANDOVAL FLORES KARIN PATRICIA**, con DNI N° 10258878 con código de matrícula N° 7002521888 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento , **UWES- Scale Utrecht Work Engagement**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 07: Autorización de uso de los instrumentos

V1

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing "paola lucero". The left sidebar includes navigation options: "Correo" (665 items), "Chatear" (no conversations), "Espacios" (no spaces), and "Reunión". The main content area displays two email threads. The top thread is from Miluska Verónica Luperdi Oliva (mluquem@ucvvirtual.edu.pe) to Paola Lucero (proncal24), dated May 9, 2024. The subject is "INSTRUMENTO RONCAL MEDINA, PAOLA LUCERO". The email body contains a request for authorization to use an instrument for academic purposes. A PDF attachment titled "Roncal Medina, Pa..." is visible. The bottom thread is from Pao Roncal (proncal24@gmail.com) to Paola Lucero, dated May 10, 2024. The subject is "Pao Roncal". The email body contains a response authorizing the use of the instrument.

mail.google.com/mail/u/2/#search/paola+lucero/KtbxLzGcGdHdQjMxhjPfqQIBNTRNPhSNV

paola lucero

Activo

UCV

Redactar

1 de 6

INSTRUMENTO RONCAL MEDINA, PAOLA LUCERO Externo Recibidos X

MILUSKA VERONICA LUPERDI OLIVA <mluquem@ucvvirtual.edu.pe>
para proncal24

Estimada:
Buenas noches, me es grato dirigirme a usted, con la finalidad de solicitar el permiso de su instrumento con fines académicos, y así proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación.
Gracias.

Saludos cordiales,

Roncal Medina, Pa...

Pao Roncal <proncal24@gmail.com>
para mí

Buenos días estimadas,

Espero se encuentren muy bien. Agradezco el interés en mi prueba y deseándoles el mejor de los éxitos, les autorizo a utilizarla en el proyecto de investigación que están realizando actualmente.

Saludos,

Paola Roncal M

V2

This screenshot shows a Gmail inbox with a search filter for 'schaufeli'. The selected email is from 'UWES' (Extens) to 'w.schaufeli' on Saturday, May 21, 2022, at 19:32. The email body contains the following text:

Good evening, I am pleased to address you, in order to request permission for your instrument; and thus continue with the development of the research project. Thank you

UWES.pdf

Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl> para mí
dom, 22 may, 6:31

Desactivar para: inglés x

Dear Miluska,

Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.
Good luck with your research.

With kind regards,

At the bottom of the screenshot, there are two PDF attachments: '3.CARTA AUTOR 2...pdf' and '2.CARTA AUTOR 2...pdf'.

This screenshot shows a Gmail inbox with a search filter for 'schaufeli'. The selected email is from 'UWES' (Extens) to 'arnold.bakker' on Saturday, May 21, 2022, at 19:33. The email body contains the following text:

Good evening, I am pleased to address you, in order to request permission for your instrument; and thus continue with the development of the research project. Thank you

UWES.pdf

Arnold Bakker <bakker@esb.eur.nl> para mí
dom, 22 may, 4:26

Desactivar para: inglés x

You have my permission, good luck!

Vriendelijke groet, Kind regards,
Arnold

Prof. Dr. Arnold B. Bakker
Erasmus University Rotterdam

At the bottom of the screenshot, there is a Dutch translation of the email body: 'Op 22 mei 2022 om 03:33 heeft MILUSKA VERONICA LUPERDI OLIVA <miluquem@ucvvirtual.edu.pe> het volgende oeschreven.'

Anexo 08: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, nuestros nombres son **Luperdi Oliva, Miluska Verónica y Sandoval Flores, Karin Patricia**, estudiantes del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022”** y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Factores de Riesgos Psicosociales y Utrecht Work Engagement Scale UWES-15**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Luperdi Oliva, Miluska Verónica y Sandoval Flores, Karin Patricia

ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022”** de las señoritas **Luperdi Oliva, Miluska Verónica y Sandoval Flores, Karin Patricia**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

Anexo 09: Resultados del piloto

$$n = \frac{Z^2 \text{ porque}}{d^2 + \frac{Z^2(p*q)}{N}}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.95*0.05)}{0.05^2 + \frac{1.96^2(0.95*0.05)}{319}} = 175$$

En base a la formula se consideró el nivel de confianza con el 95%, el porcentaje que tiene el tributo deseado con el valor de 0.95, el porcentaje que no presenta el tributo deseado con el valor de 0.05, el tamaño de la población de 319 trabajadores y el error de estimación al 5%.

Tabla 9

Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio (AFC) de factores de riesgos psicosociales (n=100)

Ajuste	Empírico	Teórico	interpretación
X2	215		
df	151		
x2/df	1.42	<3	Ajuste
CFI	.928	>.95	Ajuste
TLI	.918	>.95	Ajuste
RMSEA	.065	<.079	Ajuste
SRMR	.057	<.079	Ajuste

Tabla 10*Confiabilidad Alfa y Omega de los factores de riesgo psicosociales*

Estadística de fiabilidad			
	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Factores de riesgo psicosociales	.933	.933	19
Dimensiones	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Aspectos laborales	.881	.881	12
Aspectos personales	.880	.882	7

Tabla 11*Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio (AFC) de engagement (n=100)*

Ajuste	Empírico	Teórico	interpretación
X2	121		
df	87		
x2/df	1.39	<3	Ajuste
CFI	.969	>.95	Ajuste
TLI	.962	>.95	Ajuste
RMSEA	.063	<.079	Ajuste
SRMR	.039	<.079	Ajuste

Tabla 12*Confiabilidad Alfa y Omega del engagement*

Estadística de fiabilidad			
	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Engagement	.955	.955	15
Dimensiones	Coeficiente alfa	Coeficiente omega	Número de elementos
Vigor	.858	.866	5
Dedicación	.879	.880	5
Absorción	.876	.878	5

Anexo 10: Escaneo de los criterios de jueces de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO
DNI: 15382082

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 - 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 - 1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO
DNI: 15382082

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 - 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 - 1991

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:CLAUDIA GUEVARA CORDERO.....

DNI:.....43617299.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGÍA	2004 - 2010
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPN	DOCENTE TIEMPO COMPLETO	LIMA	2017-ACTUALIDAD	ENSEÑANZA EN CURSOS DE TALLER DE TESIS 1.2: PSICOMETRIA, ESTADISTICA
02	UTP	DOCENTE INVESTIGADOR	LIMA	2016-ACTUALIDAD	DESARROLLAR INVESTIGACIONES CON EQUIPO DE INVESTIGACION
03					

pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



15 de junio del 2022

Claudia Karina Guevara Cordero
PSICOLOGA
C. P. P. 16693

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:CLAUDIA GUEVARA CORDERO.....

DNI:.....43617299.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGÍA	2004 - 2010
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPN	DOCENTE TIEMPO COMPLETO	LIMA	2017-ACTUALIDAD	ENSEÑANZA EN CURSOS DE TALLER DE TESIS 1.2: PSICOMETRIA, ESTADISTICA
02	UTP	DOCENTE INVESTIGADOR	LIMA	2016-ACTUALIDAD	DESARROLLAR INVESTIGACIONES CON EQUIPO DE INVESTIGACION
03					

pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



15 de junio del 2022

Claudia Karina Guevara Cordero
PSICOLOGA
C. P. P. 16693

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. ALVA OLIVOS MANUEL ANTONIO

DNI: 32906833

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Lic. Psicología	1987 - 1993
02	Universidad Cesar Vallejo	Dr. Psicología	2017 - 2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Chimbote	2019 - Actualidad	Docente
02	Universidad San Pedro	Docente	Chimbote	2000 - Actualidad	Docente
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de junio del 2022

Dr. Manuel A. Alva Olivos
CPs.P No. 8472
DNI No. 32906833

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. ALVA OLIVOS MANUEL ANTONIO

DNI: 32906833

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Lic. Psicología	1987 - 1993
02	Universidad Cesar Vallejo	Dr. Psicología	2017 - 2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Chimbote	2019 - Actualidad	Docente
02	Universidad San Pedro	Docente	Chimbote	2000 - Actualidad	Docente
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de junio del 2022

Dr. Manuel A. Alva Olivos
CPs.P No. 8472
DNI No. 32906833

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO
DNI: 09585820

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

08 de junio del 2022



Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 2497*

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO
DNI: 09585820

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

08 de junio del 2022



Mg. Luis Alfredo Guzmán Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 2497*

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO
DNI: 71716904

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2019 – A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO
DNI: 71716904

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2019 – A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 11: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=289739

The screenshot shows the user profile for Karin Patricia Sandoval Flores. The page includes a navigation menu with options like 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACYT'. The user's name 'KARIN PATRICIA SANDOVAL FLORES' is displayed at the top right. Below the name is a horizontal menu with categories: 'Datos Generales', 'Experiencia Laboral', 'Formación Académica', 'Idiomas', 'Líneas de Investigación', 'Proyectos (I+D+i)', 'Producción Tecnológica y/o Industrial', 'Producción Científica', and 'Distinciones y premios'. A 'NOVEDADES' section contains two bullet points regarding the importation of publications and the 'Curso de Conducta Responsable en Investigación'. A 'PERFIL' section features a photo of Karin Patricia Sandoval Flores and two boxes: 'Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores' with a 'Solicitar Incorporación' button, and 'Conducta Responsable en Investigación' with a green checkmark and the date 'Fecha: 22/04/2022'.

Link de conducta responsable en investigación :

https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=289749

The screenshot shows the user profile for Miluska Verónica Luperdi Oliva. The page includes a navigation menu with options like 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACYT'. The user's name 'MILUSKA VERONICA LUPERDI OLIVA' is displayed at the top right. Below the name is a horizontal menu with categories: 'Datos Generales', 'Experiencia Laboral', 'Formación Académica', 'Idiomas', 'Líneas de Investigación', 'Proyectos (I+D+i)', 'Producción Tecnológica y/o Industrial', 'Producción Científica', and 'Distinciones y premios'. A 'PERFIL' section features a photo of Miluska Verónica Luperdi Oliva and two boxes: 'Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores' with a 'Solicitar Incorporación' button, and 'Conducta Responsable en Investigación' with a green checkmark and the date 'Fecha: 22/04/2022'. At the bottom, there is a file upload section with a 'Seleccionar archivo' button and a 'Ninguno archivo selec.' message, along with 'Agregar foto' and 'Eliminar foto' buttons.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO GARCIA JULIO CESAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENGAGEMENT AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN FORMATIVA POLICIAL DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2022", cuyos autores son LUPERDI OLIVA MILUSKA VERONICA, SANDOVAL FLORES KARIN PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO GARCIA JULIO CESAR DNI: 08031366 ORCID: 0000-0003-0631-8979	Firmado electrónicamente por: JCCASTROGA el 29- 01-2023 11:14:16

Código documento Trilce: TRI - 0485831