



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en el
personal de Autodema Arequipa, 2021**

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

AUTORA:

Bach. COPARA DULANTO, ROMMY ALIDA ([ORCID: 0000-0002-9221-2830](https://orcid.org/0000-0002-9221-2830))

ASESOR:

Mag. Espino Sedano, Víctor Hugo ([ORCID: 0000-0002-1454-0257](https://orcid.org/0000-0002-1454-0257))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi trabajo de investigación se lo dedico primeramente a Dios, quien durante el transcurso de mi vida me acompaña, ilumina y me da la sabiduría para llegar a cumplir mis metas.

A mis padres, quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento.

A mi esposo e hija, fuentes de inspiración y motivación para nuestro crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por guiar mi camino para salir adelante y darme la voluntad y fuerza para alcanzar mis objetivos. Agradecer a nuestro Asesor Mag. VICTOR HUGO ESPINO SEDANO, quien compartió sus conocimientos y experiencias hasta la culminación de la presente investigación.

Agradecer a la institución de -AUTODEMA - Arequipa, por brindarme la autorización necesaria para llevar a cabo el presente trabajo de investigación.

Contenido

INTRODUCCIÓN	
MARCO TEÓRICO.....	
METODOLOGÍA.....	
3.1 Tipo y diseño de investigación	
3.2 Variables y operacionalización	
3.3 Población, muestra y muestreo	
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
3.5 Procedimientos.....	
3.6 Métodos de análisis de datos	
3.7 Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS.....	
V. DISCUSIÓN	
VI. CONCLUSIONES	
VII. RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS.....	

Indice de tablas

<u>Tabla 1 Pruebas de normalidad de Shapiro Wilk</u>	
<u>Tabla 2 Dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</u>	
<u>Tabla 3 Dimensión Control sobre el trabajo</u>	
<u>Tabla 4 Dimensión Demandas del trabajo</u>	
<u>Tabla 5 Dimensión Recompensas</u>	
<u>Tabla 6 Variable Factores de Riesgo Psicosocial</u>	
<u>Tabla 7 Dimensión Afectiva</u>	
<u>Tabla 8 Dimensión Normativa</u>	
<u>Tabla 9 Dimensión Continua</u>	
<u>Tabla 10 Compromiso organizacional</u>	
<u>Tabla 11 Coeficiente de correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional</u>	
<u>Tabla 12 Relación entre la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021</u>	
<u>Tabla 13 Relación entre la dimensión Control sobre el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021</u>	
<u>Tabla 14 Relación entre la dimensión Demandas del trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021</u>	
<u>Tabla 15 Relación entre la dimensión Demandas del trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021</u>	
<u>Tabla 16 Diferencias entre Factores de Riesgo Psicosocial y la edad</u>	
<u>Tabla 17 Diferencias entre Compromiso organizacional y la edad</u>	
<u>Tabla 18 Descripción de los niveles de los factores de Riesgo Psicosociales y sus dimensiones</u>	
<u>Tabla 19 Descripción de los niveles de Compromiso organizacional y sus dimensiones</u>	

RESUMEN

La investigación que lleva por título: “Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA, Arequipa, 2021”, se formuló como objetivo céntrico el: Determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.

El método empleado fue el cuantitativo, con una tipología de investigación básica, de nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte correlacional transversal. La población se conformó por 102 trabajadores que actualmente laboran en la empresa en estudio, utilizándose el muestreo de tipo censal. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fué el Cuestionario de Riesgos Psicosocial Intralaboral y el Cuestionario de comportamiento organizacional la cual fue validado por medio de juicio de expertos, aplicándole la confiabilidad del Alfa de cronbach. Los datos fueron analizados a través del estadístico de Shapiro-Wilk y la correlación por medio de la Rho de Spearman.

Los hallazgos permiten aseverar como conclusión que: existe una relación moderada entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021, por lo tanto, mientras más altos son los factores de riesgo sicosociales, tendrán un mejor compromiso organizacional dentro de la institución donde laboran.

Palabras Claves: factores de riesgo psicosocial, compromiso organizacional, liderazgo, trabajadores.

ABSTRACT

The research entitled: "Psychosocial risk factors and organizational commitment in the staff of AUTODEMA, Arequipa, 2021", was formulated as a central objective: To determine the relationship between Psychosocial Risk Factors and Organizational Commitment in the personnel of AUTODEMA Arequipa 2021.

The method used was quantitative, with a descriptive-level basic research typology and a non-experimental cross-sectional correlational design. The population was made up of 102 workers who currently work in the company under study, using census-type sampling. The technique used was the survey and the instrument was the Intra-occupational Psychosocial Risks Questionnaire and the Organizational Behavior Questionnaire, which was validated by means of expert judgment, applying the reliability of the Cronbach's Alpha. The data were analyzed through the Shapiro-Wilk statistic and the correlation through Spearman's Rho.

The findings allow asserting as a conclusion that: there is a moderate relationship between Psychosocial Risk Factors and Organizational Commitment in AUTODEMA Arequipa 2021 staff, therefore, the higher the psychosocial risk factors, the better the organizational commitment within of the institution where they work.

Key Words: psychosocial risk factors, organizational commitment, leadership, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis ocasionada por la pandemia a causa del COVID-19, afectó la salud en general tanto para las personas que contrajeron el virus como las que aún no, ha perjudicado también en los diferentes ámbitos en los cuales el ser humano se desarrolla, como el área educativa, social, familiar, cultural, económica y en especial en el entorno laboral a nivel mundial. A raíz de lo mencionado, las organizaciones, en su mayoría, tuvieron que optar por la reducción de personal y el resto de sus trabajadores fueron direccionados a realizar trabajo remoto o semipresencial durante la cuarentena. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2020, indicó que, “esta endemia se ha encargado de golpear gravemente la economía y al mercado de trabajo, perjudicando a todo lo que esté relacionado con la productividad de bienes y servicios como son el consumo e inversión. De acuerdo a lo mencionado, la OIT señaló que la repercusión en el ámbito laboral a causa del COVID-19, se daría en 3 aspectos: 1) el número de empleos (tasa de desempleo y subempleo); 2) la particularidad laboral (referente a los sueldos y los beneficios sociales por ley); y 3) las consecuencias que se muestran en determinados grupos vulnerables ante los efectos adversos que se dan en el mercado laboral”.

Para Lode Godderis director del Departamento de Salud Pública y Cuidados Primarios en Bélgica 2020, señaló que la salud mental tanto en profesionales que laboraban en oficinas como en los obreros, podrían llegar a manifestar algunos efectos a causa del confinamiento y de la inseguridad laboral”, es decir que podría existir la posibilidad de que a raíz del aislamiento social florezcan sentimientos de temor o miedo a contraer la enfermedad, ansiedad, incertidumbre sobre su futuro laboral, desmotivación, falta de concentración hacia otras actividades, estrés, bajo rendimiento en el trabajo y llegando a pensar incluso en renunciar por voluntad propia. Según Jürgen Weller, quien se desempeña como Consultor de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2020, indica que la digitalización en estos tiempos de covid-19 ha tomado mayor relevancia y a su vez trajo consecuencias como el reemplazo tecnológico del trabajo humano,

transformaciones de puestos de trabajo existentes y los nuevos que surgieron durante la pandemia, es decir que la tecnología ha abarcado mayor parte en el ámbito laboral, creando nuevos puestos de trabajo como la atención de las plataformas digitales en sus diferentes rubros por ejemplo los supermercados y a su vez aumentando la opción de la entrega a domicilio. Al mismo tiempo se va eliminando otros puestos que pueden manejarse de manera digital con la finalidad de evitar el contacto físico para no contraer la enfermedad, tal es el caso de la atención en los restaurantes y hoteles, podemos incluir a algunas mypes como salones de belleza, boutiques, academias, etc.

En Perú se tiene la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, la cual tiene como finalidad impulsar una cultura que sea de previsión ante el riesgo que se puede generar en el lugar de trabajo, el cual debe ser utilizado como medida de cuidados por parte de los empleadores y dueños de la organización, por otra parte es de suma importancia la fiscalización y el control del Estado, donde se ven anexados trabajadores y los grupos sindicales, quienes mediante la comunicación social deberán velar, difundir y cumplir las normativas que se encuentren dentro de las medidas preventivas de los posibles riesgos laborales. De este modo es fundamental que toda organización debe contar con un establecimiento adecuado y las condiciones mínimas necesarias para velar por la salud, el bienestar y la vida tanto de sus trabajadores con puestos fijos así como con aquellos que brindan un servicio. La reactivación económica tanto a nivel internacional como nacional se manejó de acuerdo a cuatro fases, que se constituían de distintos rubros económicos. En algunos centros laborales empezaron a trabajar nuevamente de manera presencial, tal es el caso del sector bancario, minero, construcción, servicios, entre otros que de manera gradual fueron integrándose a esta modalidad. Sin embargo, el regreso a los centros de trabajo no termina siendo totalmente seguro debido al evidente temor de poder contagiarse de COVID-19. Por otra parte se podría adjuntar la incertidumbre de que el trabajador pueda en cualquier momento ser despedido arbitrariamente ya sea por mal presupuesto o por falta de desempeño, sumado a esto se encuentra la carga de realizar el trabajo

acumulado durante la cuarentena, estas son algunas de las principales causas que afectaría de manera severa en la salud mental de los trabajadores.

A raíz de lo mencionado se genera la necesidad de poder llevar a cabo el estudio de las variables, partiendo de la resolución a la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021?

Este estudio es muy nutrido partiendo desde lo teórico ya que se estudia por primera vez la relación existente en cuanto a los factores de riesgo psicosocial y los tipos de compromiso organizacional en tiempo de pandemia, tomando en cuenta que en el área organizacional existen diversas circunstancias psicológicas que influyen en las funciones que corresponden al trabajador. Si a la existencia y persistencia de estos factores en el trabajador le añadimos estresores extra laborales como lo son el ámbito personal, familiar y/o social, pueden lograr afectar a su salud mental. La importancia práctica radica en que la salud ocupacional en la actualidad es crucial para el ser humano. En el ámbito laboral pueden desarrollarse diversos comportamientos y actitudes negativas hacia la organización por parte de los trabajadores y estos a su vez manifiesten algún tipo de estrés laboral. En ese sentido, estudiar e identificar los riesgos psicosociales y el compromiso que tienen los empleados con la empresa va a permitir prevenir y reducir situaciones que afectan negativamente a su salud mental y a su desempeño profesional. De este modo, hacer un estudio y lograr identificar los distintos riesgos psicosociales y el compromiso que poseen los trabajadores con la empresa permitirá ayudar en la reducción de situaciones que afecten la salud mental y el desempeño dentro de la organización. Por último, la investigación puede distinguir los objetivos generales y específicos, en base a las conclusiones obtenidas a través de los instrumentos aplicados, y la interpretación. Incluso nos permite tener una dirección para visualizar los sentimientos y pensamientos que tienen los trabajadores hacia la organización.

El objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional en el personal de AUTODEMA

Arequipa 2021. Como siguiente punto se indican los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre demandas del trabajo de acuerdo al compromiso con la organización por parte del personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Determinar la relación que hay en cuanto al control del trabajo y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Determinar la relación existente entre liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo con el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Conocer la relación en cuanto a la recompensa laboral y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.

Se propone la siguiente hipótesis general: Existe una importante relación en cuanto a los distintos factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Y fueron planteadas las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa en cuanto a las demandas de trabajo y el compromiso que deben tener los trabajadores con la organización AUTODEMA Arequipa 2021. Existe una relación significativa entre el control sobre el trabajo y el compromiso con la organización por parte del personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Existe una relación importante entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Existe una relación relevante entre la recompensa laboral y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para Uribe, J. (2020), quien investigó: Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. Este trabajo se trató de uno de tipo descriptivo y comparativo, para comprobar si existían riesgos psicosociales en trabajadores mexicanos. Implementó como método la estadística descriptiva y el análisis de correlación Pearson, además de este proceso se realizaron ecuaciones estructurales. Para dicho estudio se contó con la cantidad de 305 colaboradores en México. El resultado permitió visualizar que efectivamente existe una serie de factores dentro de los riesgos psicosociales en los trabajadores, pero además algunos trastornos de dolor y de insomnio.

En el trabajo de investigación de Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K. y Camacho, I. (2020), titulado: Riesgos psicosociales y la satisfacción laboral que se puede presentar en empresas encargadas de prestar atención sanitaria ocupacional: estudio realizado en la ciudad de Guayaquil. El objetivo de este trabajo se basó en poder definir la relación que hay entre riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, este trabajo fue cuantitativo descriptivo y correlacional, además de tipo transversal. La población contó con 100 trabajadores de las empresas objeto del estudio a quienes les fueron aplicados dos cuestionarios, el de Satisfacción Laboral y el de Riesgos psicosociales, el estudio determinó que no existe relación entre las características sociodemográficas, tanto en el caso de los peligros psicosociales como de la satisfacción laboral. Más allá de eso, entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, además de sus dimensiones respectivas, existe una relación negativa, comprendiendo que a mayor nivel de riesgo psicosocial laboral, llega ser mucho menor el nivel de satisfacción laboral.

Para Vélez, Y. y Salvador, J. (2020) en su trabajo investigativo: Riesgo Psicosocial en Trabajadores bancarios que laboran en una Cooperativa en la ciudad de Chone, Ecuador. La finalidad de su trabajo fue examinar los riesgos psicosociales a los que se expone cada colaborador del banco, utilizando el estudio transversal. Su muestra estuvo conformada por colaboradores de una cooperativa seleccionada por medio de la unidad de análisis de manera aleatoria en la ciudad de Chone. A

la muestra le fue aplicado el instrumento de FPsico 4.0, que diseñó el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual dio a conocer las carencias existentes en el cuidado, como además en el ambiente laboral.

La investigación que realizaron Saldaña, C., Polo, J., Gutierrez, O. y Madrigal, B. (2020) fue el: Bienestar psicológico, estrés y otros componentes psicosociales que pueden presentar los colaboradores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. El estudio se basó en conocer la relación que existe entre el bienestar, el estrés y los distintos factores de riesgo. El método utilizado fue de corte transversal, para la muestra se contó con un total de 121 trabajadores a los que les aplicaron La escala de Carol Ryff (1989), ésta la adoptó Van Dierendonck (2004) además Factores de Riesgo Psicosociales de Campa (2018) junto con la versión revisada de Almirall (2018), esto trajo consigo resultados que ayudaron a conocer que existe una relación inversa en cuanto a lo que es bienestar psicológico y los factores de riesgo que existen, además del estrés que se relacionan directamente, por otra parte no se encontró relación en cuanto a lo que es el estrés y bienestar psicológico, ayudando a concluir que los factores de riesgo fueron la clave para observar que el estrés en los trabajadores iba en aumento y que su bienestar psicológico era reducido a un rango mínimo.

En el caso de Cuenca, R. y Lopez, H. (2020) realizaron el: Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO, que correspondió en un análisis de la cultura organizacional en base al compromiso que poseen las personas que trabajan en la empresa, tomando como procedimiento de estudio el inductivo – deductivo, la selección de la muestra fue aleatoria, simple y por conveniencia llegando a tener 127 encuestados, quienes realizaron un cuestionario para determinar las variables, arrojando como resultados que la cultura burocrática prima sobre las demás culturas organizacionales, además se obtuvo que el 44% de los trabajadores se sienten identificados y que el compromiso organizacional predominante es el normativo con un 47%.

En el trabajo investigativo de Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021) sobre: Compromiso organizacional en colaboradores de las entidades

financieras de la región Junín, planteándose como objetivo el detallar los niveles de compromisos que tienen los colaboradores con sus respectivos centros de trabajo, empleando como enfoque el cuantitativo básico, además de ser descriptivo y usar el método de corte transversal, el instrumento aplicado a 210 colaboradores de diferentes entidades bancarias, fue el cuestionario creado por Allen, Meyer y Smith de compromiso organizacional, el cual cuenta con un total de 21 ítems, concluyendo que el nivel de compromiso fue promedio, es decir se encontró en el nivel medio, sin embargo al desplegar los tipos de compromiso organizacional, se encontró que en el compromiso afectivo está en un nivel alto, mientras que el normativo y el de continuidad se ubica en el nivel medio.

Para Marquina, C. (2018) en su trabajo investigativo acerca de: La satisfacción laboral, como compromiso para lograr un mejor clima organizacional en una universidad privada de Lima, cuyo objetivo fue indagar y estudiar ambas variables. Se contó con un método cuantitativo de diseño tipo experimental y transversal, además de tener un alcance descriptivo. La muestra fue de 300 empleados de las áreas administrativas, educativas, y operarias de la universidad. Para este estudio fue necesaria la aplicación de la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (1999) a su vez el Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios ASD de Grajales (2000), el resultado obtenido fue que un 51.3% tiene insatisfacción laboral, por otra parte el 91% posee un gran compromiso institucional, es decir, se identifican totalmente con el lugar donde laboran.

Asimismo, Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A. y Turbay, R. (2020) en su investigación: El análisis de los distintos factores de riesgo psicosocial extralaboral que pueden llegar a afectar al personal administrativo, y docente universitario. El propósito de dicha investigación se basó en entender el nivel de riesgo psicosocial que ocurre en el ámbito familiar y dentro del hogar, incluyendo el área social y económica de los colaboradores, usando el método cuantitativo con un alcance descriptivo, para este estudio se requirió una muestra de un total de 868 trabajadores de la Corporación Universidad de la Costa. Fue necesario la aplicación de uno de los formularios para determinar los componentes de riesgo psicosocial de tipo extra laboral, el cual se obtuvo del Instrumento para poder

realizar una evaluación en cuanto a los diferentes Factores de Riesgo Psicosocial, creada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección social (2010), se obtuvo como resultado que el entorno familiar es la dimensión con menos riesgo.

Para Pedraza, N. (2020) en su estudio de investigación titulado: La satisfacción laboral relacionada al compromiso que tienen los trabajadores hacia sus respectivas instituciones educativas de nivel superior. El objetivo fundamental fue el analizar la correlación existente entre las prácticas de la administración de personal y los efectos que puedan surgir durante el rendimiento laboral en los establecimientos de educación superior, usando una metodología de enfoque cuantitativo y dando relevancia explicativa de manera no experimental y transversal. Utilizó como instrumento el cuestionario de IES, aplicándolo a una población de 90 personas la cual fue seleccionada por conveniencia y de forma voluntaria, dicho cuestionario arrojó como resultado que tanto el capital humano como la satisfacción laboral aportan de manera positiva al desempeño laboral en la educación superior.

Según Ledesma, M., Daza, Y. y Gomez, C. (2020) quienes investigaron y realizaron una: Propuesta para poder mitigar los factores que pueden llegar a generar un riesgo psicosocial en una organización de energía, con el objetivo de establecer estrategias que ayuden a poder amortiguar los factores de riesgo psicosocial extralaboral pero también el intralaboral en cuanto a lo que es el control de liderazgo, el vínculo social y los requerimientos laborales, en cuanto a la parte metodológica se utilizó un estudio mixto, de corte cuantitativo y cualitativo, donde fueron aplicadas un total de 85 encuestas de preguntas cerradas a funcionarios de distintas áreas de la organización que tenían contratos indefinidos, adicionalmente se administró 6 entrevistas a los jefes de diversas áreas, teniendo como resultados que el estrés laboral es el factor de riesgo psicosocial que predomina debido a que se observaron inconvenientes en los estilos de liderazgo y problemas en las relaciones sociales entre los colaboradores los cuales influyen de manera negativa a la salud mental de cada trabajador.

Este trabajo investigativo está basado en el modelo de Interacción entre Demandas y Control sobre el Trabajo de Karasek en 1979, donde se visualizó que las consecuencias que trae el trabajo influyen tanto en la conducta como en la salud de los colaboradores, debido a una mezcla entre la carga psicológica laboral y las propiedades que demanda el desempeño laboral al intentar tomar decisiones y hacer uso de la propia facultad, llegando a plantear dicho modelo para que fuese utilizado para lograr detectar diversos tipos de efectos psicosociales que se llegan a manifestar en el trabajo. (Vega. 2001). Un concepto para poder definir los factores de riesgo psicosocial fue conocer que los mismos se relacionan directamente con todo lo referente al tema laboral, es decir que si hablamos del lugar de trabajo este se va a relacionar con las diferentes áreas que tiene el centro laboral y con los empleados que laboran en cada área, estos a su vez se relacionan con el desempeño que realiza el trabajador seguido de la productividad que haga durante la jornada, todo lo mencionado se puede englobar dentro de la manera.

La Organización Internacional del Trabajo (1986), se encargó de poder definir los factores de riesgo psicosocial como aquel acto recíproco que puede darse o abarcar el desempeño laboral, la organización, y además la administración, teniendo como referencia el ambiente de trabajo, y las distintas capacidades, y necesidades que tienen los trabajadores, tomando en consideración que existen distintos riesgos que llegan a afectar a la salud de los colaboradores y que esto se puede evidenciar de distintas maneras. Por su parte, la OIT (2011) explicó que los factores de riesgo psicosociales se constituyen de distintas características que derivan de aquellas condiciones laborales y que desde luego pueden llegar a influir en el confort de los empleados, esto puede ocurrir por mecanismos psicológicos, y fisiológicos conocido como el estrés.

Para Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011) surge la necesidad de analizar con mayor profundidad los riesgos psicosociales que nacen de un entorno de cambios sociales, económicos, políticas y de tecnología las cuales tienen un gran impacto en las características del desempeño laboral y de las empresas. Varios estudios científicos hacen hincapié en la salud mental de los empleados siendo el estrés la principal causa de afecciones profesionales. A raíz de lo anterior, nace el

interés político para auxiliar tanto la salud ocupacional como la comodidad de los empleados, los cuales han ido tomando un papel valioso para crear medidas de prevención e intervención en la salud laboral. Asimismo Gil-Monte, P. (2012) indica que toda organización debe contar con ambientes adecuados para los trabajadores, que sean indispensables para la efectividad tanto para los colaboradores como para el rendimiento de la empresa. Por ello, la psicología de la salud ocupacional tiene como finalidad resguardar el bienestar de los trabajadores y mejorar las áreas de trabajo ya que ambos van de la mano.

Actualmente la pandemia del COVID-19 ha tenido demasiada influencia en el ámbito laboral, ya que muchos trabajadores sienten miedo de contraer el virus en el centro de trabajo, principalmente: el personal de salud que brinda una atención de manera presencial y el personal del área de emergencias (incluidos el personal de laboratorio, de apoyo y de asistencia de servicios sanitarios, el de transporte médico y el de servicios funerarios); teniendo en segundo lugar a los trabajadores que tienen contacto de forma reiterada con el público en general (aquí figuran los que tienen tiendas y supermercados, bancos, servicios públicos, colegios, transporte, el servicio de delivery, restaurantes e instalaciones turísticas), y por último a los empleados que laboran en lugares de alta densidad (como fábricas, centros de llamadas, oficinas de espacio abierto, entre otros) o por consiguiente su desempeño laboral es de manera estrecha, por ejemplo las trabajadoras del hogar. (OIT, 2020).

Para Betanzos, N. y Paz, F. (2007) el compromiso organizacional que deben tener los trabajadores es lo que les llegue a garantizar una estabilidad laboral y que gracias a ello pueden obtener diversos beneficios una vez que lleguen a jubilarse y poder cubrir necesidades tanto para el trabajador y su familia ya sea en lo material y en lo psicológico. Claire, M. y Böhr, M. (2004) en su estudio señalaron que los tres componentes están presentes en los empleados de una organización y a la vez estas se encuentran compenetradas de manera activa en el trabajador llegando a defender la organización ante cualquier situación. Sin embargo lograron mostrar que existen distintos factores de riesgo, habiendo obtenido un alto grado de compromiso con la empresa.

Según Meyer y Allen (1997) corresponde a una “condición psicológica” que abarca la relación que el trabajador tiene con la empresa, donde las probabilidades que estas poseen son muy propias, diferentes, y se logran extender a tal punto que normalmente es difícil poder manifestar todos los estados de manera formal o inclusive legal. Asimismo identifican tres tipos de compromiso organizacional, el compromiso afectivo tiene que ver con la parte emocional hacia el centro laboral, el compromiso de continuidad se refiere a lo que le puede costar al empleado abandonar o dejar la organización y por último el compromiso normativo viene a la obligación que tiene el empleado con la organización. (citado en Blanco, M. y Castro, P. 2011)

La teoría de compromiso de Becker (1992), nos indica que se hallan diferentes tipos de compromisos que se dan frente a una organización, ante los jefes de área, frente a los supervisores o al equipo de colaboradores y otros compromisos que se visualizan en los diferentes cargos que realizan los trabajadores, de modo que cada compromiso que se ha mencionado va a influenciar con sus propias estructuras en el desempeño laboral y a la vez en el comportamiento organizacional (citado en Lopez, N. y Dondero, P. 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

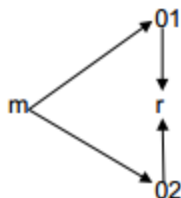
El modelo de estudio es básico porque “tiene como objetivo contribuir a un sistema de conocimiento científico organizado. Se enfoca en recolectar información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico teórico, y se guía por principios y leyes de descubrimiento” (Valderrama, 2013, p. 164).

El estudio investigativo se vuelve descriptivo porque su propósito es encontrar el nivel de influencia de una o más variables que logran presentarse en la muestra, y a su vez es de tipo correlacional porque su objetivo es comprobar dos o más variables dentro de un rango único.

En cuanto al diseño viene a ser transversal, porque el propósito de la investigación es analizar los hechos y magnitudes que se manifiesta de una variable a múltiples variables en un tiempo concreto” (Valderrama, 2013, p. 179), a su vez es relevante debido a que se intenta comprender la relación que existe entre dos variables en un entorno particular. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños relacionados “significa recolectar dos o más de un cierto número de conjuntos de datos del sujeto con el fin de establecer la relación posterior entre estos datos” (p. 83).

A continuación el esquema que grafica este diseño:

Donde:



m = Muestra de estudio

01= Var. 1 (Factores de riesgo psicosocial)

02= Var. 2 (Compromiso organizacional)

r= Relación

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Factores de Riesgo Psicosocial

La definición conceptual de los factores de riesgo psicosocial asumido en este estudio es tomado de Mintzberg (2013), el cual señala que son estadios psicosociales que se desarrollan dentro de un entorno laboral y pueden ser de forma positiva o negativa, su influencia además pueden ser amplios y manifiestan una clasificación dentro de la organización, es por ello que puede generar condiciones favorables que ayuden a mejorar el trabajo así cómo saber desarrollar distintas competencias ya sean personales o laborales y sobre todo lograr conectar la satisfacción laboral con la productividad institucional en beneficio de la entidad laboral.

Seguidamente, se afirma desde una definición operacional que los factores psicosociales son analizados dentro de un entorno laboral y basado en ello, el instrumento está compuesto por 21 factores, los cuales están asociados en 4 dimensiones, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo los cuales están compuestos por 5 factores, otra dimensión es Control sobre el trabajo está compuesto por 5 factores, la tercera dimensión es Demandas del trabajo está compuesto por 8 factores y finalmente , Recompensas está compuesto por 3 factores.

Las dimensiones que componen a la variable independiente son: a) Demandas del trabajo explicado como aquellas responsabilidades que exige el trabajo y que la persona debe cumplir. Estas pueden ser de tipo cuantitativas como cognitivas e incluso mentales y emocionales, para cumplir con la jornada laboral. b) Control sobre el trabajo: Corresponde a la participación que tiene la persona sobre su

trabajo, la manera en la que puede influir y tomar decisiones para lograr ejecutar. La decisión permite de alguna manera mejorar las capacidades y los conocimientos viendo todo desde un panorama más claro para influir sobre el trabajo a realizar.

c) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo apunta a un tipo especial de interacción social que está establecido entre los mejores niveles jerárquicos, sus ayudantes y cuyas propiedades influyen en la manera de laborar y en el ambiente de relacionar el área. El término de interacciones sociales en el trabajo sugiere la relación que está establecido con otras personas en el entorno gremial y engloba puntos como la probabilidad de contactos, las propiedades de las colaboraciones, los puntos funcionales de las interrelaciones como la retroalimentación del funcionamiento, el trabajo en grupo, la ayuda social, y los puntos emocionales, como la cohesión.

d) Recompensa laboral: Esta expresión hace referencia al pago que el trabajador recibe por el esfuerzo laboral empleado. Este dominio alcanza diferentes tipos de remuneración: la financiera que corresponde a una compensación económica por el trabajo cumplido, de estimación que es la indemnización psicológica que garantiza un trato equitativo en el centro de trabajo, y por último las formas de promoción y estabilidad en el trabajo. Otros medios de pago que se piensan en este dominio entienden las maneras de enseñanza, el gozo y la personalización con la labor y con la empresa.

Dimensiones	Dominios
<p>DEMANDAS DEL TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas Cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo. • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo. • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el Extra laboral.
<p>CONTROL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo. • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. • Participación y manejo del cambio. • Claridad de rol. • Capacitación.
<p>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo. • Relaciones sociales en el trabajo. • Retroalimentación del desempeño. • Relación con
<p>RECOMPENSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación. • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Escala de medición: Ordinal

3.2.2. Compromiso Organizacional

Con respecto a la definición conceptual de la variable dependiente compromiso organizacional se establece que es un factor importante que ha asumido retos modernos y que se proyecta en una constante forma de manejar al personal hay veces en que se presenta en forma de temor lo cual genera un cambio abrumador en la seguridad laboral y sobre todo en estas épocas la tecnología ha generado tensión que se genera hacia los trabajadores o colaboradores quienes tratan de asimilarse y adecuarse al tiempo en que se vive además el compromiso organizacional se tiene que liderar de una forma positiva y sobre todo hacer que el trabajo sea estimulante para potencializar la unión y colaboración de todos los trabajadores. Luthans (2008)

La variable compromiso organizacional se define operacionalmente a través del instrumento que está compuesto por 18 ítems, que mide el compromiso organizacional, y se divide en 3 dimensiones las cuales son las siguientes: La dimensión Afectiva la cual está compuesta por 6 ítems, la dimensión normativa la cual está compuesta por 6 ítems y finalmente la dimensión continua la cual está representada con el 6 ítems.

Al examinar la responsabilidad organizacional, se hace primordial explicar con más exactitud qué tipo de compromiso se tiene con las empresas. Para este estudio se tomará como referencia a Meyer y Allen (1991); los cuales han tomado como punto de referencia 3 perspectivas teóricas que se explicaron anteriormente. Inclusive, al aprender los planteamientos de otros autores, podemos ver que éstas difieren solamente referente a los términos, siendo de esta forma, que el contexto es similar en cuanto a llegar a postular para una triple magnitud: el compromiso afectivo, el compromiso constante y ahora además compromiso de tipo normativo. A) Compromiso afectivo: es la satisfacción por parte de la organización en cuanto a las necesidades y las distintas expectativas que tiene el trabajador, es decir la adhesión emocional del trabajador hacia la organización (Meyer y Allen, 1991). B) Compromiso normativo: surge como consecuencia de la inversión del esfuerzo que se emplea y el tiempo que la persona tiene con respecto a su permanencia a su

organización (Meyer y Allen, 1991). C) Compromiso continuo: el trabajador debe tener un gran compromiso con la empresa, debido a los beneficios obtenidos (Meyer y Allen, 1991)

Componentes del Compromiso Organizacional

Afectivo	Componente de Continuidad	Componente Normativo
- La Familia	- La indiferencia	- La Obligación Moral
- Las Emociones	- La Conveniencia	- Lo correcto
- La Significancia	- Las Consecuencias	- La Lealtad
- La Pertenencia	- El Costo Económico	- El Sentimiento de culpabilidad
- La Lealtad	- Las Necesidad Económica	- El Deber
- El Orgullo	- La Comodidad	-La Reciprocidad
- La Felicidad	- Los Beneficios	
- La Solidaridad		
- La Satisfacción		

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población

La población es definida por Valderrama (2013) como un conjunto de elementos (seres o cosas) que cuentan con una serie de características en común susceptibles de ser observados” (p. 182). En función de ello, la población a investigar estuvo conformada por 102 trabajadores que se encuentran laborando en la actualidad en Autodema – Arequipa 2021.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se realizó a través de encuestas para las dos variables basándose en la recolección de datos de una investigación (Hernández y Mendoza, 2018, p. 285)

Según el Ministerio de Protección Social (2010) hace referencia a que se entiende como factores psicosociales intralaborales como las características propias del trabajo que llegan a influir en la salud de la persona. (p.20).

Ficha técnica

Nombre del instrumento	: Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación	: 2010
Autores	: Ministerio de Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipo de aplicación	: individual o colectiva
Modalidades de aplicación	: autoaplicación o heteroaplicación
Población	: trabajadores de todas las ocupaciones y sectores económicos.
Objetivo	: identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación	: baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la forma B) afiliados al sistema general de riesgos profesionales, pertenecientes a seis regiones de Colombia y a cuatro grandes sectores económicos.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:

- Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A)
- Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B)

Tipo de instrumento	: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde
Formas	: dos formas: <ul style="list-style-type: none">- Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. (instrumento utilizado para esta investigación).- Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems	: Forma A: 123 ítems – se exoneró la dimensión de demandas emocionales quedando 114. Y la Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación	: Forma A: 28 minutos (duración promedio) Forma B: 33 minutos (duración promedio)
Materiales	: Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A

Para la aprobación del cuestionario se calculó a partir de dos tipos de procesamientos estadísticos, el primer tipo fue el análisis factorial junto con el de rotación oblicua promax los cuales permitieron ratificar el conjunto de preguntas con sus dimensiones respectivas llegando a agruparlos en 19 dimensiones estas a su vez en 24 factores. El segundo tipo fue, el coeficiente de correlación de Spearman el cual calculó el puntaje de las dimensiones, ámbitos y el total del formulario, logrando la validación del cuestionario, corroborando que cada

dimensión anunciada con sus interrogantes demostró la conducta esperada de acuerdo a la teoría sustentada.

El instrumento de componentes de peligro psicosociales intralaborales ha tenido una confiabilidad de 0,954, luego de someterse a la prueba de Cronbach, con hasta 75 reactivos. Por otro lado el rango de fiabilidad de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral se encontró que 7 de 19 dimensiones, obtuvieron un 37%, mostrando una excelente confiabilidad, 2 de 19 presentaron un 11% el cual indica estar en un rango óptimo, 8 de 19 lograron obtener un 42% de fiabilidad, 1 de 19, un 5% aceptable y siendo un 5% arrojó un nivel bajo de confianza es decir 1 de las 19 dimensiones, llegando a concluir que estos resultados indican que dicho cuestionario es altamente confiable.

Compromiso organizacional

<ul style="list-style-type: none"> ■ Autores ■ Procedencia ■ Aplicación ■ Duración de administración ■ Edad 	<p>: Allen, N.J. y Meyer, J.P</p> <p>: Estados Unidos</p> <p>: Individual y colectiva</p> <p>.</p> <p>: 15 min</p> <p>A partir de los 18 años.</p>
<p>Población a quien va dirigida</p>	<p>Colaboradores de todas las profesiones, sectores económicos y lugares del país.</p>

Tipo de instrumento	Cuestionario que recopila información subjetiva del colaborador que responde.
Objetivo de cuestionario	El instrumento consta de 18 preguntas afirmativas, juicios positivos o negativos que explican sus tres dimensiones (Afectivo, Continuo y Normativo), posee 6 ítems de supuestos para cada tipo de Compromiso Organizacional.

Las tres dimensiones del Compromiso Organizacional son:

- El Compromiso afectivo, relación de tipo emocional con la organización.
- El Compromiso normativo, explica la experiencia del trabajador al permanecer en la empresa de acuerdo a un compromiso.
- Compromiso continuo, corresponde al apego que el trabajador tiene con su empresa.

Respecto a la validación de acuerdo a Meyer y Allen fue ejecutado por Montoya Santos, Elizabeth M. de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC, Lima, año 2014.

El alfa de Cronbach arrojó un 0.925, que constituye una muy importante fiabilidad, además de la consistencia interna que se ve representada en la escala (ver Tabla 11), del mismo modo, se analizó la eliminación de un elemento para lograr verificar si los ítems poseen consistencia.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,916	,925	18

3.5 Procedimiento

Se realizó una solicitud de servicio a la dirección de recursos humanos de la entidad para aplicar los cuestionarios en los empleados seleccionados. Seguidamente se realizó la respectiva entrega del documento que fue validado por juicios de experto y determinada su confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Luego de la aprobación de tales cuestionarios y del permiso por parte de la entidad se envió un formulario online a la población objeto, los cuales tuvieron 6 días para responder y reenviar su respuesta. Al momento de la recolección de la información no se presentó ningún inconveniente por lo que se procedió a la codificación y procesamiento de los datos descargados en una plantilla de Excel para luego procesarse en el programa estadístico SPSS v.25. Considerando el análisis de resultados los mismos se contrastaron con la hipótesis y objetivos de investigación, finalmente fueron presentados en el informe final para la publicación científica del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar los datos estadísticos se usó el programa SPSS 25, que van a estar en funcionalidad a las metas planteados en esta averiguación. Se procedió a hacer la prueba de fiabilidad por medio del alfa de Cronbach, donde el instrumento de componentes de peligro psicosociales intralaborales se le aplicó correlación ítem examen, reduciendo la proporción de ítem e incrementando la fiabilidad.

Se comenzó con la selección de la prueba de normalidad, tomando en cuenta el más correcto al estadístico de Shapiro Wilk (S-W), lo cual desea mencionar, según

Molina (2017) que como se obtuvo una significancia de, 000, al ser este un costo menor a ,05 los lineamientos no se ajustan a el reparto habitual. Por consiguiente, los estadísticos usados según Romero (2016) fueron los no paramétricos. En impacto, para los estudios de las metas correlaciones se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) el cual se adecua a los lineamientos no paramétricos. Además, se empleó la estadística detallada para mostrar los niveles en los cuales se vienen presentando las cambiantes. Finalmente, George & Mallery dicen que al conseguir los resultados preliminares y encontrar que el reparto habitual de los datos no se adecúa a los lineamientos de la normalidad, al final se empleó la prueba de U de Mann – Whitney, destinados a realizar la estabilidad de 2 conjuntos independientes. (2003).

3.7 Aspectos éticos

Después se pasó a desarrollar la base de datos que va a ser ejecutada de forma virtual y en ese sentido se otorgó inicio a la ejecución del consentimiento comunicado, ya que, Gómez (2009) asegura que es fundamental mantener y avalar los derechos de los competidores integrados en la averiguación (p. 231). Asimismo, las dos pruebas son definitivamente anónimas, debido a que se buscará amparar la intimidad de los competidores a lo largo de todo el proceso de la indagación y la preservación de la información brindada (WMA, 2013, p.5).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Pruebas de normalidad de Shapiro Wilk

	Sig.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	,000
Control sobre el trabajo	,000
Demandas del trabajo	,000
Recompensas	,000
Factores de Riesgo Psicosocial	,000
Dimensión Afectiva	,000
Dimensión Normativa	,000
Dimensión Continua	,000

Compromiso organizacional

,000

Nota..Sig= significancia

Los resultados hallados en la tabla N° 1 se aprecia que los resultados encontrados mediante el uso de la prueba de normalidad a través del uso del estadígrafo de Shapiro Wilk, analiza de forma adecuada el uso ante diferentes pruebas de normalidad (Mohd& Wah, 2001) el resultado encontrado da a conocer que no presenta una distribución normal, por ende se utilizara las pruebas no paramétricas ($p>0.05$)

Tabla 2

Dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

	f	%
Sin riesgo	31	30.4
Riesgo bajo	23	22.5
Riesgo medios	16	15.7
Riesgo alto	19	18.6

Riesgo muy alto	13	12.7
<hr/>		
Total	102	100.0
<hr/>		

En el análisis de la dimensión de liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo se puede apreciar que la gran mayoría de los encuestados presentan un riesgo alto el cual está representado por el 18.6% seguidamente están otro grupo de trabajadores que manifiestan una tendencia de riesgo bajo con el 22.5% y sin riesgo con el 30.4% analizando los resultados es más del 50% que no presentan riesgos en cuanto al desarrollo de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Tabla 3**Dimensión Control sobre el trabajo**

	f	%
Sin riesgo	22	21.6
Riesgo bajo	32	31.4
Riesgo medios	13	12.7
Riesgo alto	22	21.6
Riesgo muy alto	13	12.7
Total	102	100.0

En el análisis de la dimensión control sobre el trabajo se puede apreciar que la mayoría de los encuestados manifiesta un riesgo bajo con el 31% y sin riesgo con el 21.6% estos resultados dan a conocer que el 52.9% no presentan riesgos en torno al desarrollo de esta dimensión en cambio a una tendencia de riesgo alto están representados con el 26.6% y muy alto con el 12.7% esta proyección da a conocer que el 43% tiene un alto índice de presentar problemas en el control sobre el trabajo

Tabla 4**Dimensión Demandas del trabajo**

	f	%
Sin riesgo	30	29.4
Riesgo bajo	20	19.6
Riesgo medios	19	18.6
Riesgo alto	20	19.6
Riesgo muy alto	13	12.7
Total	102	100.0

En el análisis de la dimensión de las demandas del trabajo se puede apreciar que el 49% están dentro de la tendencia de riesgo bajo o sin riesgo en el desarrollo de esta dimensión en cambio a un riesgo medio presentan un índice del 18.6% y con una tendencia de riesgo alto y muy alto presentan el 42% de los encuestados con peligro de padecer riesgos laborales en la demanda del trabajo

Tabla 5**Dimensión Recompensas**

	f	%
Sin riesgo	30	29.4
Riesgo bajo	24	23.5
Riesgo medios	16	15.7
Riesgo alto	19	18.6
Riesgo muy alto	13	12.7
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión de las recompensas los resultados esperados dan a conocer que la gran mayoría de los encuestados presentan una tendencia de sin riesgo con el 29.4% y riesgo bajo con el 23.5% es decir más de la mitad el 52.9% no presentan riesgos en cuanto a las percepciones de las recompensas pero existe una tendencia donde presentan un riesgo muy alto con el 12.7% y un riesgo alto con el 18.6% este grupo está disconforme en cuanto al entorno de las recompensas dentro de la institución donde labora

Tabla 6**Variable Factores de Riesgo Psicosocial**

	f	%
Sin riesgo	25	24.5
Riesgo bajo	28	27.5
Riesgo medios	15	14.7
Riesgo alto	21	20.6
Riesgo muy alto	13	12.7
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la variable de los factores de riesgo psicosociales se puede apreciar que la mayoría de los encuestados proyectan un nivel sin riesgo con el 24.5% y riesgo bajo con el 27.5% es decir el 52% no presenta riesgos psicosociales en cambio existe otro grupo donde perfilan riesgos altos con el 20.6% y riesgo muy alto con el 12.7% es decir que el 33% presentan tendencias de riesgos de los factores psicosociales dentro de la institución donde laboran

Tabla 7

Dimensión Afectiva

	f	%
Bajo	26	25.5
Medio	49	48.0
Alto	27	26.5
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión afectiva se puede apreciar que los resultados encontrados tienen que la dimensión afectiva manifiesta una tendencia media representada por el 48% en cambio otros resultados manifiestan una tendencia a la cual está representada con el 26.5% y se finaliza el análisis con la dimensión baja la cual está representada mínimamente por el 25.5%

Tabla 8

Dimensión Normativa

	f	%
Bajo	29	28.4
Medio	34	33.3
Alto	39	38.2
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión normativa se puede apreciar que los resultados encontrados tienen una tendencia media representada por el 33.3% en cambio otros tienen una tendencia alta la cual está representada por el 38.2% y se finaliza el análisis con un nivel bajo el cual está representado mínimamente por el 28.4%

Tabla 9

Dimensión Continua

	f	%
Bajo	31	30.4
Medio	37	36.3
Alto	34	33.3
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dimensión continua se puede apreciar que los resultados encontrados dan a conocer una tendencia media representada con el 36.3% en cambio otras proyecciones dan a conocer un nivel alto, en cuanto al desarrollo de la dimensión continua representa el 33.3% y el nivel bajo está representado mínimamente con el 30.4%

Tabla 10

Compromiso organizacional

	f	%
Bajo	31	30.4
Medio	45	44.1
Alto	26	25.5
Total	102	100.0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la variable del compromiso organizacional se puede apreciar según los resultados encontrados que manifiestan una tendencia media representada con el 44.1% y proyecciones de nivel bajo con el de compromiso organizacional es del 30.4% es decir este grupo no se siente identificado con la entidad donde labora y mínimamente están representados a un nivel alto con el 25.5% el personal que se siente cómodo e identificado en la institución donde labora.

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional

Correlación	Compromiso organizacional	
Factor de riesgo Psicosocial	Rho	0.529
	P	0.010
	N	102

Nota: Rho, correlación, p=significancia, n= muestra

Los resultados encontrados en la tabla N° 11 se analiza la relación de los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional muestra una correlación moderada, ya que el valor hallado de Rho=0.529 y su nivel de significancia es de p=0.010 menor al parámetro limite ($p < 0.05$) (Martínez 2009)

Tabla 12

Relación entre la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021

Correlación		Compromiso organizacional
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Rho	0.532
	P	0.045
	N	102

Nota: Rho, correlación, p=significancia, n= muestra

Los resultados encontrados en la tabla N° 12 se estudia la relación de la dimensión Liderazgo y el Compromiso organizacional, mostrando una relación moderada, ya que el valor hallado de Rho=0.532 y su nivel de significancia es de p=0.045 menor al parámetro límite ($p < 0.05$) (Martínez 2009)

Tabla 13

Relación entre la dimensión Control sobre el trabajo y el compromiso organizacional en los colaboradores de Autodema Arequipa 2021

Correlación	Compromiso organizacional	
Control sobre el trabajo	Rho	0.504
	P	0.005
	N	102

Nota: Rho, correlación, p=significancia, n= muestra

Los resultados encontrados en la tabla N° 13 se analiza la relación de la dimensión Control sobre el trabajo y el Compromiso organizacional muestra una correlación moderada, ya que el valor hallado de Rho=0.504 y su nivel de significancia es de p=0.005 menor al parámetro limite ($p < 0.05$) (Martínez 2009)

Tabla 14

Relación entre la dimensión Demandas del trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021

Correlación	Compromiso organizacional	
Demandas del trabajo	Rho	0.512
	P	0.018
	N	102

Nota: Rho, correlación, p=significancia, n= muestra

Los resultados encontrados en la tabla N° 14 se analiza la relación de la dimensión Demandas del trabajo y el Compromiso organizacional muestra una relación moderada, ya que el valor hallado de Rho=0.512 y su nivel de significancia es de p=0.018 menor al parámetro limite ($p < 0.05$) (Martínez 2009)

Tabla 15

Relación entre la dimensión Recompensa del trabajo y el compromiso organizacional en el personal de Autodema Arequipa 2021

Correlación	Compromiso organizacional	
Recompensas	Rho	0.575
	p	0.023
	n	102

Nota: Rho, correlación, p=significancia, n= muestra

Los resultados encontrados en la tabla N° 15 se analiza la relación de la dimensión Recompensas y el Compromiso organizacional muestra una relación moderada, ya que el valor hallado de Rho=0.575 y su nivel de significancia es de p=0.023 menor al parámetro límite ($p < 0.05$) (Martínez 2009)

Tabla 16

Diferencias entre Factores de Riesgo Psicosocial y la edad

Variable	Edad	n	U de Mann - Whitney	P
Factores de Riesgo Psicosocial	Hasta 30 años	13	347,500	,700
	De 31 a 40 años	36		
	De 41 a 50 años	39		
	Más de 51 años	14		

Nota: p: significancia bilateral; U de Mann Whitney: coeficiente de correlación: n: muestra.

En el análisis de la tabla N° 16 se empleó el estadígrafo de la u de Mann Whitney, mediante la cual se analizó la disparidad entre los grupos etarios mostrando que si existe una diferencia entre el grupo etario y los factores de riesgo psicosocial de de los colaboradores de Autodema Arequipa

Tabla 17

Diferencias entre Compromiso organizacional y la edad

Variable	Edad	n	U de Mann - Whitney	P
Compromiso organizacional	Hasta 30 años	13	267,500	,066
	De 31 a 40 años	36		
	De 41 a 50 años	39		
	Más de 51 años	14		

Nota: p: significancia bilateral; U de Mann Whitney: coeficiente de correlación: n: muestra.

En el análisis de la tabla N° 17 se empleó el estadígrafo de la u de Mann Whitney, mediante la cual se analizó las diferencias entre los grupos y el compromiso organizacional y el grupo etario mostrando que si existe una diferencia entre el grupo etario y el compromiso organizacional de del personal de Autodema Arequipa

Tabla 18

La descripción de las categorías de los factores de Riesgo Psicosociales y sus dimensiones

	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensa	Factores de Riesgo Psicosocial
	%	%	%	%	%
Sin riesgo	30.4	21.6	29.4	29.4	24.5
Riesgo bajo	22.5	31.4	19.6	23.5	27.5
Riesgo medios	15.7	12.7	18.6	15.7	14.7
Riesgo alto	18.6	21.6	19.6	18.6	20.6
Riesgo muy alto	12.7	12.7	12.7	12.7	12.7

Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
-------	-------	-------	-------	-------	-------

En el análisis de la tabla N° 16 se aprecia que los resultados encontrados en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo proyectan que el 30.4% no presentan riesgo, en cambio en Control sobre el trabajo se aprecia que los resultados proyectan un nivel riesgo alto con el 21.6%, y en la dimensión de Demandas del trabajo no presentan riesgo con el 29.4%, en las recompensas se aprecia que el 29.4% no presenta riesgos y en el análisis final de los Factores de Riesgo Psicosociales manifiestan un grado de riesgo bajo con el 27.5%

Tabla 19

Descripción de los niveles de Compromiso organizacional y sus dimensiones

	Dimensión Afectiva	Dimensión Normativa	Dimensión Continua	Compromiso organizacional
	%	%	%	%
Bajo	25.5	28.4	30.4	30.4
Medio	48.0	33.3	36.3	44.1
Alto	26.5	38.2	33.3	25.5

Total	100.0	100.0	100.0	100.0
-------	-------	-------	-------	-------

En el análisis de la tabla N° 17 se aprecia que los resultados encontrados en Dimensión Afectiva proyectan que el 48% una tendencia media, mientras que en la dimensión Dimensión Normativa manifiestan un desarrollo en el nivel alto con el 38.2%, y en la dimensión continua los resultados proyectan un nivel medio con el 36.3% y en el análisis de la variable los resultados proyectan una tendencia media representada con el 44.1%

V. DISCUSIÓN

Actualmente ante las demandas que exige esta nueva era al ser humano con relación a las organizaciones y las formas de organizar a los trabajadores, se han implementado nuevos requerimientos y necesidades en el área de la salud ocupacional. Es por esta razón que las organizaciones consideran utilizar las variables que contribuye en el desempeño, así como también ha dado importancia al reconocimiento de agentes que pueda fortalecerse y transformarse en un factor de peligro dentro de la organización, así como la implementación de herramientas para el desarrollo organizacional, uno de ellos es el compromiso con la organización.

Es por ello, que en el presente trabajo de investigación señalamos los siguientes resultados; con relación a los factores de riesgo psicosocial, en nuestra muestra de carácter evaluativa se evidenció que los trabajadores de Autodema, evidencian niveles altos de riesgo lo que nos permite identificar que estos trabajadores están sometidos a niveles muy altos de estrés evidencian afecciones de salud y también de carácter mental y un significativo desgaste físico, esto debido por las condiciones en que se encuentran sometidas en esta categoría por lo tanto los mismos requieren una intervención inmediata, se recomienda hacer jornadas de prevención de salud así como una vigilancia epidemiológica en factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010), priorizando aspectos contenidos en los dominios que indican un mayor nivel de riesgo.

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados en relación al ámbito laboral, esto quiere decir que si hablamos del lugar de trabajo indudablemente este se va a relacionar con las múltiples áreas que tienen el centro de trabajo y sus empleados dispuestos para cada área, esto a su vez se correlaciona al desempeño realizado así como también de su productividad.

Según Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011) inculcan la necesidad de profundizar los riesgos psicosociales que se establece con los cambios sociales, políticas, económicas y de tecnología las cuales causan un gran impacto en las características del desempeño laboral y de las empresas. Variedades de estudios

científicos hacen referencia que en la salud mental de los empleados el estrés es la principal causa de enfermedades profesionales.

En la tabla 2 Dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el centro laboral se puede apreciar que la gran mayoría de los encuestados presentan un riesgo alto el cual está representado por el 18.6% seguidamente están otro grupo de trabajadores que manifiestan una tendencia de riesgo bajo con el 22.5% y sin riesgo con el 30.4% analizando los resultados es más del 50% que no presentan riesgos en cuanto al desarrollo de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Actualmente la pandemia del COVID-19, ha tenido mucha influencia en el ámbito laboral, esto se debe a que los trabajadores manifiestan temor de contraer el virus en el entorno laboral, el sector salud es el que más presenta esta característica esto debido a su exposición inmediata al mismo.

En la tabla 3 Dimensión Control sobre el trabajo se puede apreciar que la mayoría de los encuestados manifiesta un riesgo bajo con el 31% y sin riesgo con el 21.6% estos resultados dan a conocer que el 52.9% no presentan riesgos en torno al desarrollo de esta dimensión en cambio a una tendencia de riesgo alto están representados con el 26.6% y muy alto con el 12.7% esta proyección da a conocer que el 43% tiene un alto índice de presentar problemas en el control sobre el trabajo. Meyer y Allen (1997). Postulan que el compromiso organizacional es marcado como un estado psicológico en la cual lo clasifican como la correlación que resulta entre un colaborador y su empresa. En esta misma, las probabilidades de ambas son diferentes, propias y únicas las cuales se entienden de manera que nunca es probable el poder manifestar los múltiples estados relacionados con lo legal o lo formal.

En la tabla 4 Dimensión Demandas del trabajo se puede apreciar que el 49% están dentro de la tendencia de riesgo bajo o sin riesgo en el desarrollo de esta dimensión en cambio a un riesgo medio presentan un índice del 18.6% y con una tendencia de riesgo alto y muy alto presentan el 42% de los encuestados con peligro de padecer riesgos laborales en la demanda del trabajo. La teoría de compromiso de Becker (1992), nos apunta que se encuentran diferentes tipos de compromisos

frente a una organización, ante los patrones de área, o al equipo de colaboradores y otros compromisos que se evidencian en los diferentes cargos que realizan los trabajadores

En la tabla 5 Dimensión Recompensas los resultados esperados evidencian que la mayoría de los encuestados presentan una tendencia sin riesgo con el 29.4% y riesgo bajo con el 23.5% es decir más de la mitad el 52.9% no presentan riesgos en cuanto a las percepciones de las recompensas pero existe una tendencia donde presentan un riesgo muy alto con el 12.7% y un riesgo alto con el 18.6% este grupo está disconforme en cuanto al entorno de las recompensas dentro de la institución donde laboran.

Tabla 6 Variable Factores de Riesgo Psicosocial. El análisis de la variable de los factores de riesgos psicosociales se puede apreciar que la mayoría de los encuestados proyectan un nivel sin riesgo con el 24.5% y riesgo bajo con el 27.5% es decir el 52% no presenta riesgos psicosociales en cambio existe otro grupo donde perfilan riesgos altos con el 20.6% y riesgo muy alto con el 12.7% es decir que el 33% presentan tendencias de riesgos de los factores psicosociales dentro de la institución donde laboran. Podemos decir que se genera un ligero sentimiento de comodidad al ser parte de la empresa, esta unión del empleado y su organización evidencia dar respuesta a necesidades, haciendo mayor énfasis en la parte psicológica (Mathieu et al, 1990). El trabajador de acuerdo a su compromiso busca importantes mejoras para la empresa, partiendo del sentido de compromiso (Mowday et al. 1982). De este modo los trabajadores laboran en función de alcanzar beneficios institucionales (Johnson & Chang, 2006).

En la tabla 7 Dimensión Afectiva se puede apreciar que los resultados encontrados muestran que la dimensión afectiva manifiesta una tendencia media representada por el 48% en cambio otros resultados arrojan una propensión a la cual se representa con el 26.5% y se finaliza el análisis con la dimensión baja representada mínimamente por el 25.5%.

Y en la tabla 8 Dimensión Normativa se puede apreciar que los resultados encontrados tienen una tendencia media representada por el 33.3% en cambio

otros tienen una tendencia alta la cual está representada por el 38.2% y se finaliza el análisis con un nivel bajo el cual está representado mínimamente por el 28.4%. El Compromiso constante se hace referencia que el trabajador nota cuando las organizaciones no garantizan una óptima retribución de acuerdo al esfuerzo realizado y no le permite tener mayores garantías de crecimiento laboral, aun ante ello el trabajador se mantiene dentro de la organización, por el sacrificio personal y que no cuenta con otras alternativas percibidas reportado por Mc Gee y Ford (1987) y Allen y Meyer (1990).

En la tabla 9 Dimensión Continua se puede apreciar que los resultados encontrados dan a conocer una tendencia media representada con el 36.3% en cambio otras proyecciones dan a conocer un nivel alto, en cuanto al desarrollo de la dimensión continua representa el 33.3% y a nivel bajo está representado mínimamente con el 30.4%. Del mismo modo la mayor parte de los trabajadores poseen un grado medio de Compromiso Constante por lo cual tenemos la posibilidad de deducir que el trabajador siente que la organización no le retribuye el esfuerzo realizado, su retribución gremial, además las alternativas para lograr un crecimiento es muy limitado, pero más allá de eso el trabajador se mantiene laborando por apego por falta de opciones laborales.

En la tabla 10 Compromiso organizacional se puede apreciar según los resultados encontrados que manifiestan una tendencia media representadas con el 44.1% y proyecciones de nivel bajo con de compromiso organizacional con el 30.4% es decir este grupo no se siente identificado con la institución donde labora y mínimamente están representados a un nivel alto con el 25.5% el personal que se siente cómodo e identificado en institución donde laboral. Conforme a , E., Quimí, J., Escobar, K. y Camacho, I. (2020), Peligros psicosociales y satisfacción gremial en organizaciones que prestan servicio de salud ocupacional: Los análisis en la metrópoli de Guayaquil. Se obtuvo como contestación que no existe una interacción importante en medio de las propiedades sociodemográficas, los peligros psicosociales y la satisfacción laboral. No obstante, entre los componentes de peligro psicosocial y satisfacción gremial junto con sus magnitudes respectivas,

si existe interacción negativa, o sea que a más grado de peligro psicosocial gremial, es menor el grado de satisfacción.

En la tabla 11 Coeficiente de relación entre los diferentes factores que corresponden al riesgo psicosocial, pero además el compromiso organizacional refleja una correlación moderada, ya que el valor encontrado de $Rho=0.529$ y su nivel de significancia es de $p=0.010$ menor al parámetro límite ($p<0.05$) (Martínez 2009). Según Ledesma, M., Daza, Y. y Gomez, C. (2020) señala que la finalidad de desarrollar estrategias para atenuar los factores de amenaza psicosocial extralaboral como el intralaboral en el control de liderazgo, relación social y requerimientos laborales, se obtuvo como resultado que el riesgo psicosocial predominante es el estrés laboral porque se observaron problemas en los estilos de liderazgo y en las interrelaciones sociales entre colaboradores los cuales influyen negativamente en la salud mental de cada trabajador.

De acuerdo a lo planteado por Shimazu y Schaufeli (2009), nacen una serie de preguntas referentes a temas que pueden ser objeto de otras investigaciones, conformándose por un enfoque favorable en cuanto a las posibilidades de intervención y prospección llevando a cabo acciones que promuevan el cumplimiento de los objetivos en el tema laboral y propios de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general planteado, los factores de riesgos psicosocial y la obligación organizacional de los colaboradores de AUTODEMA Arequipa 2021, se observó que si existe relación entre las variables indicando que a menor factores de riesgo psicosocial mayor será el compromiso laboral.
2. En cuanto a las demandas de trabajo con el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021, lo que se obtuvo fue que a mayor exigencia laboral mayor será el rendimiento entre los trabajadores de AUTODEMA.
3. En cuanto al control de trabajo y el compromiso organizacional en personal de AUTODEMA Arequipa 2021, los resultados obtenidos arrojan una tendencia media, es decir que a mayor autonomía en el trabajo mayor será el compromiso organizacional.
4. En cuanto al Liderazgo y su relación social con el trabajo y el compromiso organizacional del personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Los estudios dados indican que los colaboradores deben desenvolverse más en su entorno laboral para así conseguir un nivel alto de compromiso organizacional y mayor ganancia para la compañía.
5. En cuanto a las recompensas laborales y el compromiso organizacional en los trabajadores de AUTODEMA Arequipa 2021, la presente investigación arrojó que la mayoría de los trabajadores no se sienten compensados en las diversas actividades laborales desarrolladas, así mismos genera un clima laboral negativo y un ineficiente desempeño profesional por parte de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Efectuar análisis detallado de los casos descubiertos en donde el agente de riesgo psicosocial es elevado o muy alto debido a que es un potencial real de sucesos y eventualidades laborables.

SEGUNDA: Desarrollar acciones que permitan sensibilizar y generar conciencia en cuanto a los Agentes de FRP, en Autodema, de manera consecuente sin dejar de lado el cuidado y la forma de intervenirlos.

TERCERA: Insistir en la valoración de enfermedades laborales que encierran los Riesgos Psicosociales clasificados como sensibles: discapacitados, jóvenes y mujeres embarazadas y lactancia, tomando en cuenta las conductas que pueden considerarse como acoso laboral.

CUARTA: Crear una serie de protocolos que permitan disminuir los Riesgos Psicosociales y de esta forma verse evitados los padecimientos laborales, tomando en consideración las características propias de la organización, área de trabajo, relaciones interpersonales, entre otros.

QUINTA: Sistematizar el método de igualdad y premios de tal forma que los empleados puedan tener los mismos beneficios. Realizar estrategias, que ayuden a la institución aumentar el nivel de responsabilidad para mejorar la producción y reducir los índices de ausentismos, entre otros.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2016). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Alfaro, R., Leyton S., Girón A., y otros. (2012) *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*. Surco, Lima. Recuperado de file:///c:/users/pc1/downloads/tesis/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22 (1), 25-43
- Castro, D., Martínez F., Robledo, D., y Sierra E. (2014). *Compromiso Organizacional en trabajadores del rubro minero de la IV Región*. Revista de Psicología Universidad Viña del Mar, 3 (6), 34-48.
- Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe (2011) *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación* Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391 Universidad de Antioquia.png, Colombia <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Charría, V., y Arenas F. (2014). *Caracterización de los riesgos Psicosociales Intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali*. Revista de la Gerencia de Políticas de Salud, Bogotá (Colombia), 13 (27): 348-361, julio-diciembre de 2014. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v13n27/v13n27a21.pdf>.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tipos de estructura organizacional. Séptima Edición, McGraw-Hill/ Interamericana editores. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/tipos-de-estructura-organizacional/>.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Novena Edición. México Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras, F., Barbosa D, Juárez F, Uribe A, Mejía, C. (2009) *Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en entidades del sector salud*. Un estudio comparativo. *Act Colom Psicol.*; 12 (2): 13-26.
- Cirujano, A. (2000). *La evaluación de Riesgos Laborales*. Ed. Mapfre Seguridad.
- Cuenca Galarza, Richard Xavier, & López Paredes, Héctor Alejandro. (2020). *Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO*. *Podium*, (37), 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A. y Turbay, R. (2020) *El Análisis de los disntitos factores de riesgo psicosocial extralaboral*. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho-Polo, I. (2020). *Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil*. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21-39. Recuperado a partir de <http://201.159.223.128/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Estado. Funcionamiento, Organización y Proceso de Construcción De Políticas Públicas*. Recuperado el 20 de diciembre de 2016, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/A435FCFD D1E11B34052579490056BF87/\\$FILE/Estado_Funcionamiento_Organizaci%C3%B3n.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/A435FCFD D1E11B34052579490056BF87/$FILE/Estado_Funcionamiento_Organizaci%C3%B3n.pdf).
- Estructura organizacional, Tipos de Organización y Organigramas*. Recuperado el 21 de diciembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/>.
- Galdeano H., Godoy P., y Cruz I. (2007). *Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria*. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1787.

- Gómez, S., Recio, R., y López, H. (2010). *Compromiso y clima organizacional en la empresa familiar Rio Verde y del Refugio Ciudad Fernández*. *Administración y Desarrollo Políticas Públicas*, 38 (52), 97-104.
- Hernández, S. y otros (1997). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. Segunda Edición. México.
- Hernandez S. R., Fernández C. y Baptista P. (2010) *Diseño no experimental*. *Metodología de la Investigación*. México, DF. V Edición. Pg 149
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS (2002). *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Versión media para unidades de 25 y más trabajadores/as.
- Ledesma Tarazona, M. E., Daza Contrera, Y. A., & Gómez Cano, C. A. (2020). *Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía*. In *Vestigium Ire*, 14(1), 123-137. Recuperado a partir de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2058>
- Likert, R. (1968). *El Factor Humano en la empresa*. Contraloría general de la república. Escuela nacional de control. Organización municipal. Vía Definición ABC. *Ediciones Deusto, Bilbao*. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/municipalidad.php>.
- Mager, J. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Ed. Gestión. OIT. España.
- Mansilla, F. (2000). *Riesgos Psicosociales en el trabajo, Teoría y Práctica*. España.
- Marquina-Vergara, C. F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima*. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 6(1). <https://doi.org/10.17162/rccs.v6i1.998>
- Merino Segovia, Amparo. (2014). *Los efectos de la crisis en el empleo: Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo*. *Revista IUS*, 8(33), 59-76. Recuperado en 03 de abril de 2021, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004&lng=es&tlng=es
- Ministerio de Salud. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Dirección General de Salud Ambiental DIGESA, Ministerio de Salud del Perú. Lima-Perú. Recuperado de

http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF.

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Plan de Salud Territorial*. Resolución número 0425 de 2008. Colombia.

Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. (Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales). Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>.

Montoya E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional*. Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. Universidad Peruana de ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf.

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

Navarro J., Fustamante G., Romero A., Medina A., y otros. (2014). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de Lima Metropolitana*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el apoyo del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo CEPRIT-LIMA. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf.

Oficina Internacional del Trabajo. *Factores Psicosociales en el Trabajo* (1997). Naturaleza, Incidencia y Prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, Novena Reunión Ginebra, 18-24. Alfa y Omega, México. Recuperado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf.

Omar, P., Florencia, A. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 13 (2), 353-362.

- Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (1984) *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra. Informe del Comité mixto OIT/OMS, 1984. 5-78
- Paredes-Pérez, M.A.J., Palomino-Crispin, A.E., Cárdenas-Taípe, V.R. y Gonzales-Peralta, C.F. (2021). *Compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones financieras de la región Junín*. Gaceta Científica, 7(1), 29-35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.
- Rivero, O. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios* (Tesis de pregrado). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto.
- Ruiz-Frutos, Carlos, & Gómez-Salgado, Juan. (2021). *Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 24(1), 6-11. Epub 08 de marzo de 2021. <https://dx.doi.org/10.12961/april.2021.24.01.01>
- Shimazu A. y Schaufeli W. (2009). *Towards a Positive Occupational Health Psychology. The Case of Work Engagement*. Jap J Stress Sci, 24 (3), 181-187.
- Tellez, S. y Velasquez, K. (2009). *Compromiso Organizacional. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de ESSALUD de la Región Arequipa*. Tesis para optar el título profesional de psicólogas.
- Vélez-Villalva, Y. M., & Salvador-Moreno, J. E. (2020). *Riesgo Psicosocial en trabajadores bancarios de una cooperativa en la ciudad de Chone, Ecuador*. Artículo de investigación. REVISTA CIENTÍFICA

MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN - ISSN: 2697-3456,
4(7 Ed. esp.), 222-237. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0082>

Villalobos, G. (2004) *Vigilancia epidemiológica de los Factores Psicosociales*.
Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo.

Villalobos, G. (2010) *Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de
Riesgo Psicosocial*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.

Wilmar, S. (1999). *Evaluación de Riesgos Psicosociales y Prevención del Estrés
Laboral*. Algunas experiencias holandesas.

Anexos

A) MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivo de la investigación	Formulación de la hipótesis	Variables e indicadores		
			Variable 1 Factores de riesgo Psicosocial		
			Dimensión	Ítems	Escala de medición
Formulación general ¿Cuál es la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y el Compromiso Organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.	Hipótesis general Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Factor 1,2,4, 10,15	Ordinal
			Control sobre el trabajo	Factor 3, 8, 9, 11, 16	
			Demandas del trabajo	Factor 7, 19, 24, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 5, 21	
			Recompensas	Factor 6, 12, 18	
	Objetivo específico Determinar la relación entre las demandas de trabajo con el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Precisar la relación entre el control sobre el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Señalar la relación entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Definir la relación entre la recompensa laboral y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.	Hipótesis específico Existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Existe relación relevante entre el control sobre el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021. Existe relación relevante entre la recompensa laboral y el compromiso organizacional en el personal de AUTODEMA Arequipa 2021.	Variable 2 Compromiso organizacional		
			Dimensión	Ítems	Escala de medición
			Afectiva	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			Normativa	7,8,9,10,11,12	
Continua	13, 14, 15, 16, 17,18				

B) OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Factores de riesgo Psicosocial	Son estadios psicosociales que se desarrollan dentro de un entorno laboral y pueden ser de forma positiva o negativa, su influencia además pueden ser amplios y manifiestan una clasificación dentro de la organización, es por ello que puede generar condiciones favorables que ayuden a mejorar el trabajo así cómo saber desarrollar distintas competencias ya sean personales o laborales y sobre todo lograr conectar la satisfacción laboral con la productividad institucional en beneficio de la entidad laboral (Mintzberg, 2013)	El instrumento está compuesto por 21 factores, los cuales están asociados en 4 dimensiones, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo los cuales engloban 5 factores, Control sobre el trabajo está compuesto por 5 factores, Demandas del trabajo está compuesto por 8 factores y finalmente , Recompensas está compuesto por 3 factores	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Factor 1,2,4, 10,15	Ordinal
			Control sobre el trabajo	Factor 3, 8, 9, 11, 16	
			Demandas del trabajo	Factor 7, 19, 24, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 5, 21	
			Recompensas	Factor 6, 12, 18	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un factor importante que ha asumido retos modernos y que se proyecta en una constante forma de manejar al personal hay veces en que se presenta en forma de temor lo cual genera un cambio abrumador en la seguridad laboral y sobre todo en estas épocas la tecnología ha generado tensión que se genera hacia los trabajadores o colaboradores quienes tratan de asimilarse y adecuarse al tiempo en que se vive además el compromiso organizacional se tiene que liderar de una forma positiva y sobre todo hacer que el trabajo sea estimulante para potencializar la unión y colaboración de todos los trabajadores. Luthans (2008)	El instrumento está compuesto por 18 ítems, que mide el compromiso organizacional, y se divide en 3 dimensiones las cuales son las siguientes La dimensión Afectiva la cual está compuesta por 6 ítems, la dimensión normativa la cual está compuesta por 6 ítems y finalmente la dimensión continua la cual está representada con el 6 ítems	Afectiva	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			Normativa	7,8,9,10,11,12	
			Continua	13, 14, 15, 16, 17,18	

C) INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

FICHA DE DATOS GENERALES

- a. Las siguientes son algunas preguntas que refieren información general acerca de usted o su ocupación.
Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela o escribala.
- b. En las siguientes hojas encontrará dos cuestionarios, lea y responda de manera honesta a cada una de las preguntas.

Sus respuestas son de suma importancia para un buen desarrollo de la misma.

1. Cargo que ocupa actualmente
/puesto
2. Último nivel de estudios que alcanzó
3. Profesión u ocupación:
4. Sexo M () F () 5. Edad: 6. Estado civil:
7. N° de personas que dependen económicamente de usted (aún si viven en otro lugar).
8. ¿Hace cuantos años trabaja en la organización?..... ¿y en el cargo?
9. Seleccione el tipo de contrato que tienen actualmente (marque solo 1 opción)

<i>Temporal menos de un año</i>	
<i>Temporal de un año o más</i>	
<i>Término indefinido</i>	
<i>Prestación de servicios</i>	
<i>Otros (especifique)</i>	

10. Indique cuantas horas diarias de trabajo están establecidas para su cargo:..... horas al día.
11. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe:
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)
Una parte fija y otra variable
Variable (a destajo, por producción, por comisión, otros) _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					

10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					

25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	<i>Mi jefe me da instrucciones claras</i>					
64	<i>Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo</i>					
65	<i>Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones</i>					
66	<i>Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo</i>					
67	<i>Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo</i>					
68	<i>Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo</i>					
69	<i>La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo</i>					
70	<i>Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo</i>					
71	<i>Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo</i>					
72	<i>Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo</i>					
73	<i>Siento que puedo confiar en mi jefe</i>					
74	<i>Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo</i>					
75	<i>Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito</i>					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	<i>Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo</i>					
77	<i>En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa</i>					
78	<i>Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo</i>					
79	<i>Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo</i>					
80	<i>En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan</i>					
81	<i>Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa</i>					
82	<i>Hay integración en mi grupo de trabajo</i>					
83	<i>Mi grupo de trabajo es muy unido</i>					
84	<i>Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo</i>					

85	<i>Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran</i>					
86	<i>Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo</i>					
87	<i>Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades</i>					
88	<i>En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros</i>					
89	<i>Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas</i>					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	<i>Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo</i>					
91	<i>Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo</i>					
92	<i>La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara</i>					
93	<i>La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar</i>					
94	<i>Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo</i>					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	<i>En la empresa confían en mi trabajo</i>					
96	<i>En la empresa me pagan a tiempo mi salario</i>					
97	<i>El pago que recibo es el que me ofreció la empresa</i>					
98	<i>El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo</i>					
99	<i>En mi trabajo tengo posibilidades de progresar</i>					
100	<i>Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa</i>					
101	<i>La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores</i>					

102	<i>Mi trabajo en la empresa es estable</i>					
103	<i>El trabajo que hago me hace sentir bien</i>					
104	<i>Siento orgullo de trabajar en esta empresa</i>					
105	<i>Hablo bien de la empresa con otras personas</i>					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

Si su respuesta fue \Sj por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue pase a las preguntas de la página siguiente:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	<i>Atiendo clientes o usuarios muy enojados</i>					
107	<i>Atiendo clientes o usuarios muy preocupados</i>					
108	<i>Atiendo clientes o usuarios muy tristes</i>					
109	<i>Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas</i>					
110	<i>Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda</i>					
111	<i>Atiendo clientes o usuarios que me maltratan</i>					
112	<i>Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos</i>					
113	<i>Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia</i>					
114	<i>Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas</i>					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	<i>Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo</i>					
116	<i>Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos</i>					
117	<i>Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo</i>					
118	<i>Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones</i>					
119	<i>Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo</i>					
120	<i>Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos</i>					

121	<i>Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita</i>					
122	<i>Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño</i>					
123	<i>Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo</i>					

INSTRUMENTO DE COMPORTAMIENTO O ORGANIZACIONAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

Coloque una Aspa (X) en la casilla que corresponda a su elección en cada uno de los ítems planteados.

Por favor, utilice las siguientes aplicaciones:

TD = Totalmente en desacuerdo

MD = Moderadamente en desacuerdo

I = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

MA = Moderadamente de acuerdo

TA = Totalmente de acuerdo

	ITEMS	TD	MD	I	MA	TA
1.	<i>Si yo no hubiese puesto tanto de mí mismo en la Organización, consideraría trabajar en otra parte.</i>					
2.	<i>Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Organización ahora.</i>					
3.	<i>Si deseara renunciar a la Organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.</i>					
4.	<i>Permanecer en esta Organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.</i>					
5.	<i>Si renunciara a esta Organización, pienso que tendría muy pocas alternativas.</i>					
6.	<i>Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta Organización el resto de mi vida.</i>					
7.	<i>Me sentiría culpable si renunciara a esta Organización en este momento.</i>					
8.	<i>Esta Organización merece mi lealtad.</i>					
9.	<i>Realmente siento los problemas de la Organización como propios.</i>					
10.	<i>Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi jefe actual.</i>					
11.	<i>Yo no renunciaría a la Organización ahora porque me siento en obligación con la gente que trabaja actualmente en ella.</i>					
12.	<i>Esta Organización significa mucho para mí en lo personal.</i>					
13.	<i>Le debo muchísimo a mi Organización.</i>					
14.	<i>No me siento como parte de la familia en mi Organización.</i>					
15.	<i>No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Organización.</i>					

16.	Uno de los motivos principales por el que sigo trabajando en mi organización es porque fuera me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
17.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Organización incluso si lo deseara.					
18.	No me siento emocionalmente unido a esta Organización.					

Gracias por su colaboración

<https://forms.gle/ppSTe1fFvvZXMkH76>

<https://forms.gle/nsaSeceiP7hPY6wv5>

docs.google.com/ 29

CUESTIONARIO DE
FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL
INTRALABORAL -
FORMA A

GRACIAS POR SU COLABORACION

Página 16 de 16

Atrás Enviar

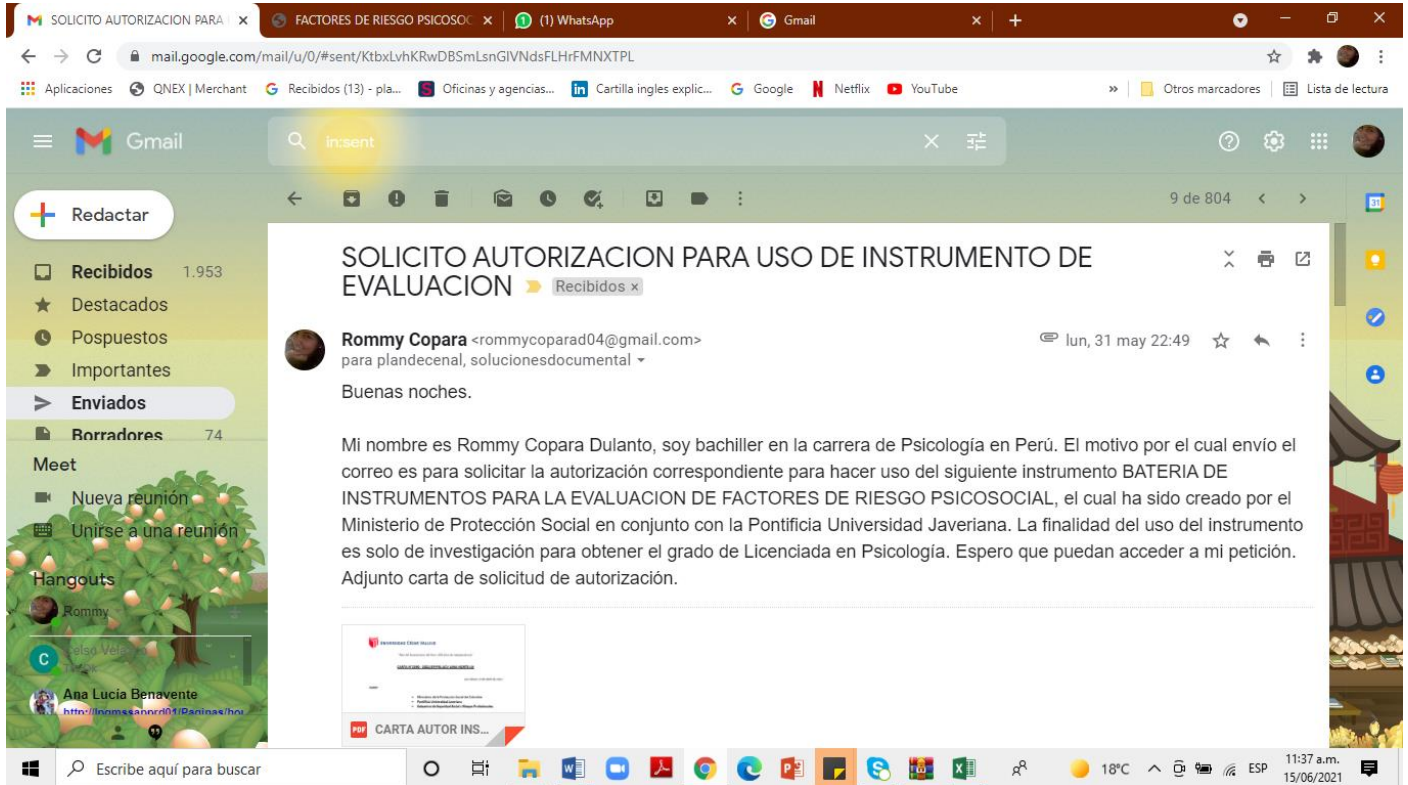
docs.google.com/ 30

CUESTIONARIO
DE COMPROMISO
.....ORGANIZA
CIONAL
AUTODEMA 2021

*Obligatorio

D) AUTORIZACION DE LOS INSTRUMENTOS

AUTORIZACION DEL INSTRUMENTO BATERIA DE CUESTIONARIOS PARA LA EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



SOLICITO AUTORIZACION PARA USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACION

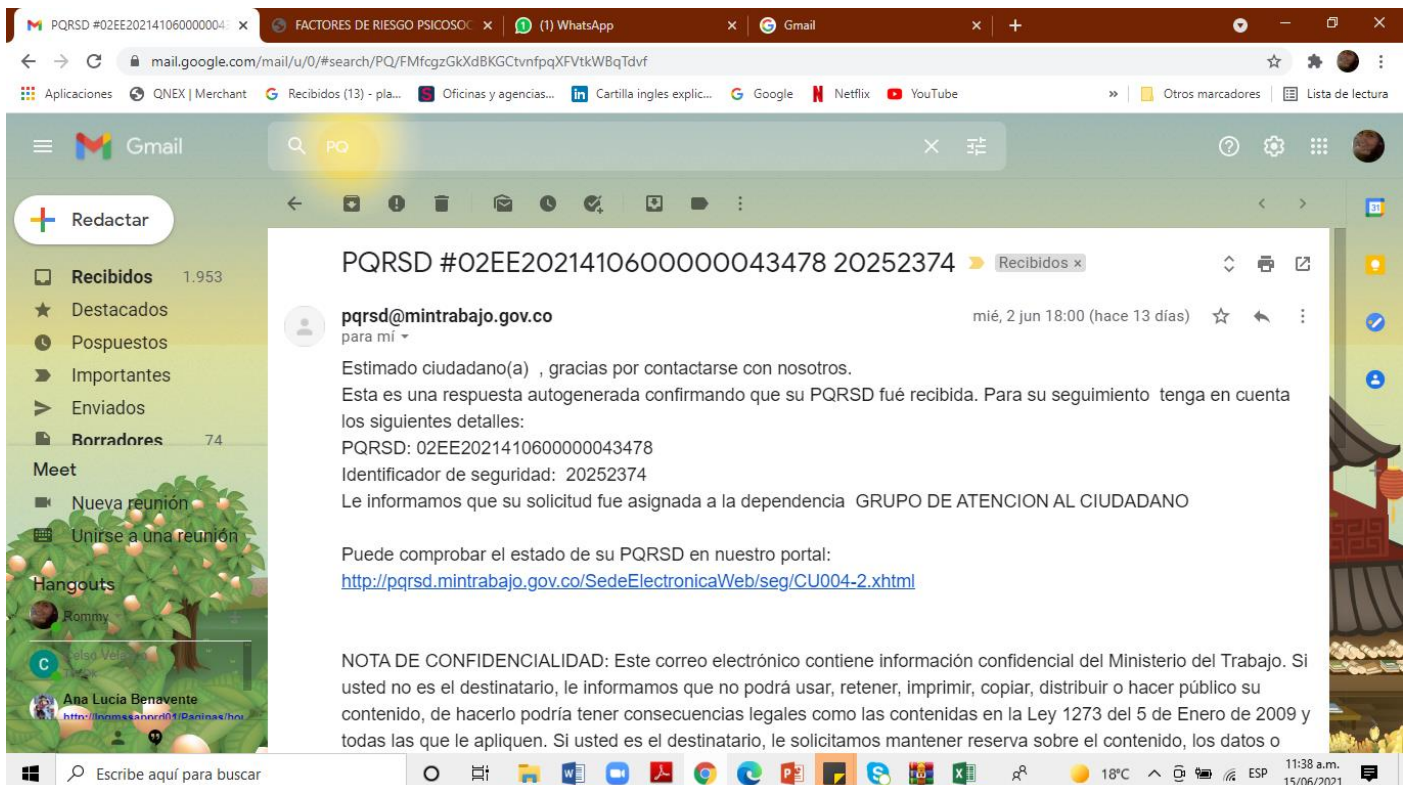
Rommy Copara <rommycoparad04@gmail.com>
para plandecenal, solucionesdocumental

lun, 31 may 22:49

Buenas noches.

Mi nombre es Rommy Copara Dulanto, soy bachiller en la carrera de Psicología en Perú. El motivo por el cual envío el correo es para solicitar la autorización correspondiente para hacer uso del siguiente instrumento BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, el cual ha sido creado por el Ministerio de Protección Social en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana. La finalidad del uso del instrumento es solo de investigación para obtener el grado de Licenciada en Psicología. Espero que puedan acceder a mi petición. Adjunto carta de solicitud de autorización.

CARTA AUTOR INS...



PQRSD #02EE2021410600000043478 20252374

pqrds@mintrabajo.gov.co
para mí

mié, 2 jun 18:00 (hace 13 días)

Estimado ciudadano(a) , gracias por contactarse con nosotros.
Esta es una respuesta autogenerada confirmando que su PQRSD fué recibida. Para su seguimiento tenga en cuenta los siguientes detalles:
PQRSD: 02EE2021410600000043478
Identificador de seguridad: 20252374
Le informamos que su solicitud fue asignada a la dependencia GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO

Puede comprobar el estado de su PQRSD en nuestro portal:
<http://pqrds.mintrabajo.gov.co/SedeElectronicaWeb/seg/CU004-2.xhtml>

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o

AUTORIZACION DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'alle'. The email is from Rommy Copara (rommycoparad04@gmail.com) dated June 2, 2021, at 21:49. The email content is as follows:

Good evening with everyone.

My name is Rommy Alida Copara Dulanto, about two months ago I sent an email requesting your authorization to use the instrument that you created on the Organizational Commitment Questionnaire or TCM.

To do so formally, the university where I am going to graduate and acquire my degree in psychology, asks me as a requirement to send a letter of authorization which I will be attaching, but it is in the Spanish language, I cannot send it in English because it was written in the same university, but in the document it indicates that this authorization is being requested to use the instrument in the thesis. If they could agree to my request again in a favorable way, they would be helping me a lot.

I thank you in advance.

Instrument authorization letter

Attachments: image (1).png, image.png, FACTORES DE RIESGO...pdf

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'PO'. The email is from pqrds@mintrabajo.gov.co dated June 2, 2021, at 18:00. The email content is as follows:

PQRSD #02EE2021410600000043478 20252374

Estimado ciudadano(a) , gracias por contactarse con nosotros.

Esta es una respuesta autogenerada confirmando que su PQRSD fué recibida. Para su seguimiento tenga en cuenta los siguientes detalles:

PQRSD: 02EE2021410600000043478
Identificador de seguridad: 20252374

Le informamos que su solicitud fue asignada a la dependencia GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO

Puede comprobar el estado de su PQRSD en nuestro portal:
<http://pqrds.mintrabajo.gov.co/SedeElectronicaWeb/seg/CU004-2.xhtml>

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COPARA DULANTO ROMMY ALIDA, de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE AUTODEMA AREQUIPA, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:


1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 16 junio de 2021

Firma

COPARA DULANTO ROMMY ALIDA
DNI: 43575459
ORCID: 0000-0002-9221-2830

 **INVESTIGA
UCV**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINO SEDANO VICTOR HUGO, 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 la Tesis titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE AUTODEMA AREQUIPA 2021", de la autora COPARA DULANTO ROMMY ALIDA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido y 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, 16 junio de 2021

Firma

ESPINO SEDANO VICTOR HUGO

DNI: 07198999

ORCID: ORCID: 0000-0002-1454-0257





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Acta de Sustentación de Tesis

Lima, 16 de junio de 2021

Siendo las 19:00 horas del día 16 de junio de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE AUTODEMA AREQUIPA, 2021", presentado por la autora COPARA DULANTO ROMMY ALIDA de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de la Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autores	Dictamen
COPARA DULANTO ROMMY ALIDA	Mayoría

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Firma
PRESIDENTE
CASTRO GARCÍA JULIO CÉSAR
DNI: 08031366
ORCID: 0000-0003-0631-8979

Firma
SECRETARIO
ARGUELLES DE LA CRUZ
ANTONELLA
DNI: 42846113
ORCID: 0000-0002-2914-9349

Firma
VOCAL
ESPINO SEDANO VICTOR HUGO
DNI: 07198999
ORCID: 0000-5533-0666-0611



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, COPARA DULANTO ROMMY ALIDA, identificado con DNI N°43575459, de la Facultad de CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi tesis: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE AUTODEMA AREQUIPA, 2021"

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

Lima, 16 junio de 2021

Firma

COPARA DULANTO ROMMY ALIDA
DNI: 43575459
ORCID: 0000-0002-9221-2830





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la
Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

COPARA DULANTO ROMMY ALIDA

D.N.I. : 43575459

Domicilio : Urb. ADUCA C – 11 Cerro Colorado

Teléfono : Fijo : Móvil : 942347249

E-mail : rcoparadu@ucvvirtual.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Modalidad:

Informe de tesis – Título profesional

Facultad : Ciencias de la salud

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Grado : Licenciado en Psicología

3. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Autor (es) Apellidos y Nombres:

COPARA DULANTO ROMMY ALIDA

"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL PERSONAL DE AUTODEMA
AREQUIPA, 2021"

Año de publicación : 2021

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN
VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo.

No autorizo a publicar en texto completo.



Lima, 16 junio de 2021

Firma

COPARA DULANTO ROMMY ALIDA

DNI: 43575459

ORCID: 0000-0002-9221-2830

ACTA DE ORIGINALIDAD

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&to=1606958122&u=1109964044&cs=1

feedback studio | FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ... /0 1 de 14

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

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE AUTODEMA
AREQUIPA, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
Bach. COPARA DULANTO, ROMMY ALIDA (ORCID: 0000-0002-9221-2830)

ASESOR:
Mag. Espino Sedano, Victor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

13 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	www.cepal.org Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 49 | Número de palabras: 10277 | Text-only Report | High Resolution | Activado

FACTORES DE RIES...pdf | Mostrar todo

Escribe aquí para buscar | 20°C | 09:58 15/06/2021