



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en
efectivos policiales de una institución formativa del distrito
de Puente Piedra, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Crisostomo Sobrado, Yanela Stefany (orcid.org/0000-0001-5656-8154)

Montenegro Sanchez, Shirley Briggite (orcid.org/0000-0003-2157-0953)

ASESORA:

Dra. Garcia Reyes, Liliana (orcid.org/0000-0001-5404-3100)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por qué fue quien nos permitió llegar a esta etapa y poder lograr nuestro objetivo.

A nuestros padres y hermanos, por darnos el aliento de seguir adelante enfrentando los retos de la vida y luchar por todo lo que anhelamos.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a nuestra asesora, la Dra. García Reyes Liliana, que sin su apoyo incondicional y paciencia en las asesorías no hubiera sido posible culminar con éxito.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de factores de riesgo psicosocial.....	15
Tabla 2	Niveles de compromiso laboral.....	15
Tabla 3	Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	16
Tabla 4	Relación entre factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral	17
Tabla 5	Relación entre factores de riesgo psicosocial y dimensiones de compromiso laboral.....	17
Tabla 6	Relación entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral.....	18
Tabla 7	Diferencia en factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral, según grupo etario.....	18
Tabla 8	Validez de V de Aiken de la Escala de factores de riesgo psicosociales	35
Tabla 9	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de factores de riesgos psicosociales	35
Tabla 10	Validez de V de Aiken de la Escala de compromiso laboral.....	36
Tabla 11	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de compromiso laboral.....	36

Resumen

Esta investigación planteó establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en efectivo policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022, en este acto se contó con la participación de 150 efectivos policiales, con relación al género se tuvo al sexo masculino con 83.3% y femenino 16.7%, las edades oscilan entre 22 a 59 años ($M=38.28$, $DE=9.419$). Para la recolección de datos se empleó 2 instrumentos: Escala RIPS de los riesgos psicosociales de Roncal (2018) y UWES- Escala Utrecht Work Engagement de Salanova y Schaufeli (2001). De acuerdo a los resultados, se notó que el valor de p es menor a .05, lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por ende, quiere decir que la variable factor de riesgo psicosocial y compromiso laboral están correlacionadas, es decir, presenta una relación inversa y significativa ($p < .05$, $r = -.429$). Además, predominó el nivel alto de factores de riesgos psicosociales con el 56% y el nivel bajo de compromiso laboral con el 50.7%.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Compromiso laboral, Efectivos policiales, Correlación entre variables.

Abstract

This research proposed to establish the relationship between psychosocial risk factors and work commitment in police cash of a training institution in the Puente Piedra district, 2022, in this act there was the participation of 150 police officers, in relation to gender it was had at male with 83.3% and female with 16.7%, ages range from 22 to 59 years (M=38.28, SD=9.419). For data collection, 2 instruments were used: RIPS scale of psychosocial risks by Roncal (2018) and UWES- Escala Utrecht Work Engagement by Salanova and Schaufeli (2001). According to the results, it was noted that the p value is less than .05, which rejects the null hypothesis. Therefore, it means that the variable psychosocial risk factor and work commitment are correlated, that is, it presents an inverse and significant relationship ($p < .05$, $r = -.429$). In addition, the high level of psychosocial risk factors prevailed with 56% and the low level of work commitment with 50.7%.

Keywords: Psychosocial risk factors, Work commitment, Plice officers, Correlation between variables.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) refiere que producto de la pandemia se produjeron alteraciones en torno a los factores psicosociales, donde los colaboradores de diferentes empresas y entidades públicas como privadas han presentado mucha presión y ello generó preocupaciones y exigencias en el trabajo. Además, los indicadores de estrés y el bienestar en la salud mental fueron menos importantes ya que solo presentan preocupación por generar ingresos para la sobrevivencia en sus familias.

Del mismo modo, se ha observado que los trabajadores no presentan un adecuado compromiso en el trabajo ya que no muchos de ellos aspiran a tener un trabajo decente o tener aspiraciones tanto en lo profesional y laboral, es decir, las organizaciones deben incentivar a que el colaborador tenga oportunidades y fomentar la protección, seguridad y mejorar las perspectivas de su desarrollo y un adecuado trato en ambos sexos, puesto que si no se da puede afectar la salud emocional del empleador (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2021).

Estrada et al. (2016) manifiestan que se define al compromiso laboral como la situación mental afectiva-cognitiva y psicológica que se conoce por el entusiasmo, esfuerzo, energía y pasión donde una organización logra presentar en sus trabajadores.

En América Latina, se ha evidenciado que el compromiso laboral no solo es conocido como el compromiso en el trabajador, sino de aquellas estrategias que fomentan para hacer feliz a las demás personas, asimismo, en los años 2012, alrededor del 70% de los colaboradores no se sentían comprometidos con su trabajo y el 80% de ellos dejaron muchas oportunidades para ascender (Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana, FIDAGH, 2019).

Además, la Unidad de Investigación Criminal de la Defensa (UID, 2021) explica que la policía nacional, está expuesto a niveles altos de factores psicosociales como las demandas ambientales, riesgos físicos, contaminación, conflictos sociales, entre otros. Además, hay un alto impacto en relación al riesgo público ya que se presenta situaciones de agresiones entre las personas y los policías se exponen a situaciones

donde los civiles los agreden de forma física y verbal, originando un mayor impacto que ocasiona un riesgo psicosocial.

A nivel Nacional, se ha reportado que el 48.2% de trabajadores han presentado niveles altos de factores de riesgo psicosocial, por ende, cuando el colaborador se encuentre expuesto a situaciones de riesgo es más propenso a tener un bajo compromiso con el trabajo (Lizárraga, 2020).

Surge entonces la pregunta ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en efectivo policiales de una institución formativa del distrito de puente piedra, 2022?

En este sentido, la importancia de este estudio se visualiza teóricamente ya que la investigación realizó la búsqueda de una información sistemática y con datos de base científica. Además, presentó informaciones actuales en relación a los factores de riesgos psicosociales y al compromiso laboral en policías. Por otro lado, a nivel nacional e internacional, se encontraron estudios semejantes, pero se resalta que los hallazgos consistieron en adicionar información actual y poder brindar de forma detallada la problemática de los policías del distrito de Puente Piedra. En el lado práctico, el estudio será tomado como una de las evidencias científicas que pueda permitir la mejora en los niveles de los factores de riesgo psicosocial y mejorar el compromiso laboral. En cuanto a la base metodológica, se tomó en cuenta que las pruebas pasaron por especialistas que verificaron que los instrumentos fueron válidos y confiables. Finalmente, como parte social, la investigación se brindará información que fomente en las empresas la prevención de los riesgos psicosociales y fortalecer el compromiso laboral en los trabajadores.

Por otra parte, un objetivo común fue establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.

Asimismo, los objetivos específicos fueron. 1) Identificar los factores de riesgo psicosocial en los efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022. 2) Describir los niveles de compromiso laboral en los efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022. 3) establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del compromiso

laboral en los efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022. 4) establecer la relación entre los niveles de factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en los efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022. 5) Comparar los factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral, según edad en los efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.

Por otro lado, la hipótesis general es que existe una relación inversa entre los factores de riesgos psicosociales y cumplimiento laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los historiales nacionales centrado en Lima, se encuentra a Cuti (2020), conocido por haber desarrollado un estudio al respecto del engagement y los riesgos psicosociales en colaboradores al igual que su objetivo fue identificar su relación. El estudio fue cuantitativo-transversal, se empleó 196 participantes y aplicaron la escala UWES de engagement. Los resultados identificaron que predominó el nivel promedio de engagement con el 49.5% y en cuanto a sus dimensiones, la absorción tuvo un nivel promedio con el 47.4%, de igual manera con la dedicación con el 41.3% y en el vigor con el 49%. Además, en los riesgos psicosociales se obtuvo un grado inferior del 50%. Se concluye que hay una correspondencia opuesta en medio de los riesgos psicosociales con las dimensiones del engagement, donde en la dedicación tuvo un valor de ($\rho=-.505$), en la absorción ($\rho=-.321$) y en el vigor ($\rho=-.490$), además, no existe diferencias con el sexo, ni tampoco con el grupo etario.

Paucar (2020) en Cusco, investigó sobre el engagement en trabajadores y su objetivo fue identificar sus niveles. La investigación es una muestra descriptivo-transversal, contando con 65 colaboradores como modelos y se aplicó la escala UWES de engagement. Los resultados indicaron que la muestra obtuvo un grado bajo y regular con el 27.5%, continuo del grado muy bajo con el 26.6%, un grado alto con el 12.7% tal como un grado muy alto del 5.7%. Se concluye que los empleados no muestran el grado adecuado de entusiasmo, orgullo y optimismo por su puesto de labor, por lo que, las actividades laborales al igual que la pasión manifestada no demuestran ser la correcta por parte de la organización y es debido a que no sienten involucrarse con su trabajo y ponen un bajo nivel de fuerza en su jornada de trabajo.

Flores (2017) realizó su investigación acerca de los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en trabajadores del Callao, teniendo como propósito establecer el vínculo de las variables. Asimismo, la investigación resultó cuantitativo-correlacional, donde se tuvo 50 colaboradores de muestra y se empleó el formulario de riesgos psicosociales y el formulario de compromiso organizacional. Con relación a los resultados, se tuvo un grado alto de riesgos psicosociales con el 54% y del mismo modo un grado bajo de compromiso organizacional con el 46%. Se concluye que se encontró una relación opuesta entre las variables ($\rho=-.460$) y se encontró una

conexión inversa en medio de aspectos personales ($\rho=-.416$) y los aspectos laborales ($\rho=-.437$).

Muchica (2017) investigó acerca de los riesgos psicosociales y el engagement en los trabajadores de Puno. El estudio fue cuantitativo-correlacional, la cual tuvo 56 colaboradores de muestra y se utilizó un formulario acerca de los riesgos psicosociales y la escala UWES de engagement. Los resultados mostraron un grado de riesgo bajo en riesgos psicosociales con el 52.9% un grado promedio y un riesgo medio al mismo nivel. Además, existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión absorción de forma inversa ($\rho=-.794$), con la dedicación ($\rho=-.739$) y con el vigor ($\rho=-.768$). Se concluye que existe relación negativa entre ambas variables ($\rho=-.860$).

Siguiendo con los estudios internacionales, se tiene a Benítez (2021) hizo una investigación acerca de los riesgos psicosociales y el compromiso en los trabajadores ecuatorianos y tuvo como fin establecer la relación de ambas. La investigación resultó cuantitativo-correlacional, que nos proporciona como resultado que existe una relación negativa entre los riesgos psicosociales y la dimensión vigor ($\rho=-.840$), de igual manera con la dedicación ($\rho=.869$) y con la absorción ($\rho=-.808$).

Uribe (2020) desarrolló una indagación de riesgos psicosociales y el compromiso profesional en los empleadores españoles la cual tuvo como objetivo establecer su relación. Así mismo, la investigación fue cuantitativo-correlacional, donde se aplicó 34 colaboradores de muestra. Con afinidad a los resultados, se tuvo un nivel alto de compromiso laboral ($ME=5.04$) y en sus dimensiones un nivel alto en vigor ($ME=5.16$) y en la dedicación ($ME=5.64$), mientras que se tuvo un nivel promedio en absorción

Castro et al. (2020) investigaron sobre los factores psicosociales y el compromiso sindical en los empleados de Ecuador. Además, la investigación resultó de tipo cuantitativo-correlacional, donde se emplearon 64 participantes. Al final se concluyó, la apreciación existente en un grado alto de exigencias laborales del 37.5% y grados bajos en la interacción social 71,9% y en la remuneración con el 70.3%, en cuanto al compromiso laboral, pudimos obtener un grado alto de fortaleza con el 43.8%, grado medio en dedicación con el 42.2% y un nivel medio en la absorción con

el 40.6%. Determinando la existencia de una relación inversa entre los aspectos personales y el compromiso laboral ($\rho = -.012$) y una relación inversa entre los aspectos laborales con el compromiso laboral ($\rho = -.611$) y los aspectos personales ($\rho = -.435$).

Dentro de este marco, los factores de riesgo psicosocial, surge en los años de 1984, donde se resaltaba la importancia de los efectos, complejidad y dificultades por parte de las experiencias y percepción en el trabajador, además, la lista de los riesgos psicosocial son diversos y presentan diversos aspectos, tales como, la sobre carga laboral, conflictos con la autoridad, déficit en la estabilidad de trabajo, desigualdades en la remuneración, poco control emocional y las dificultades en la relación laboral (Moreno, 2014).

Por ende, contamos con la teoría del modelo demanda y exigencia que formuló Karasek (1979) donde nos explica que el trabajador al exhibir mayor demanda de trabajo, hay ciertos problemas en el control y ello genera dificultades en relación a la toma de decisiones y la tensión va en aumento por el alto control en supervisar la culminación adecuada de sus responsabilidades, es decir, al no presentar presión, los niveles de compromiso presentan dificultades. Asimismo, las diversas características en el trabajo, resaltan la significancia que tiene todo trabajador para su desenvolvimiento laboral, ya sea de forma desfavorable o favorable.

Así también, se tiene al modelo de inestabilidad, esfuerzo-recompensa formulado por Siegrist (2001) donde observamos la ansiedad laboral producto del excesivo esfuerzo y bajas recompensas, de igual forma, los colaboradores presentan constantes cambios, como los bajos ingresos, hostigamiento, despidos de forma arbitraria, amenazas, entre otros. De esta manera, desde el punto organizacional, se tiene la presunción de justicia, la incentivación de lado de los trabajadores, puede variar según las percepciones que se considere en relación a los procesos y el trato justo donde se debe llevar a cabo un liderazgo asertivo para poder culminar las responsabilidades.

Por otro lado, conforme al volumen de elementos de riesgo psicosocial, Roncal (2018) presenta dos dimensiones, donde los aspectos personales indica que va en relación a la alimentación, economía del trabajador, familia y salud y los aspectos laborales, lo cual hace referencia a la jornada de trabajo laboral o a las actividades que desempeñan dentro de su ambiente laboral.

La variable compromiso laboral, se define como la energía, empeño, compromiso y desempeño que un individuo realiza en el trabajo, así como el ego de los integrantes de la empresa con los roles del trabajo, también se ha argumentado que las personas se expresan de forma física, emocional y cognitivamente al realizar sus actividades. Además, las organizaciones deben demostrar un alto nivel de compromiso para garantizar que puedan asegurar una fuerza laboral dedicada a lograr sus objetivos, de modo que pueden estar satisfechos con el trabajo que realizan y las habilidades que pueden tener para tomar ciertas decisiones, que significa centrarse y lo que es más importante, enfocarse en el trabajo para lograr tanto las metas personales como las tareas a nivel de organización (Agurto et al., 2020).

Por lo tanto, en términos de teoría, se presenta a la teoría de los recursos y necesidades laborales de Salanova y Schaufeli, se explica como el bienestar, la productividad de tipo de trabajo, que se revela aún más a través del éxito de la parte de recursos y mano de obra de la solicitud. Por otro lado, están los recursos laborales e incluyen aspectos sociales, materiales y organizacionales, además estos recursos pueden ser analizados a través de metas, reduciendo costos laborales logrando alcanzar metas y estimulando la efectividad (Vargas y Estrada, 2016).

Además, se presenta al modelo de la psicología ocupacional positiva de Bakker y Rodríguez, el cual se enfoca en las causas de las diversas enfermedades así como métodos de prevención e identificación de factores asociados al deterioro de la salud mental de los empleados. Asimismo, este enfoque sesgado no puede proporcionar una comprensión de manera completa de los mecanismos que conducen a la productividad óptima y la felicidad de los empleados. Además las fortalezas y habilidades psicológicas utilizadas pueden medirse, gestionarse y desarrollarse de manera efectiva para mejorar el desempeño en el entorno laboral (Martí, 2019).

Cuando se trata de aspectos laborales, se tiene en primer instancia al vigor y esto se etiqueta como niveles de energía, voluntad de trabajar y resiliencia mental, asociada a la voluntad de esforzarse en el trabajo, además este esfuerzo puede darse incluso cuando se enfrentan a dificultades. La absorción es el estado de felicidad y concentración que utiliza el empleador en sus actividades profesionales, es decir, no solo está centrado en la concentración sino que también se siente satisfecho con lo que está haciendo y por lo tanto los empleadores se sientan satisfechos con las tareas realizadas. En definitiva el altruismo se entiende como el sentido de valor que tienes en relación a tu trabajo, el compromiso y la implicación en tu área de labor, por lo que lo comparan con un alto nivel de compromiso laboral y entusiasmo, orgullo e inspiración de su trabajo (Vargas y Estrada, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Se investigarán los estudios de tipo básica, como se sabe que son investigaciones fundamentales, puras o exactas que tienen un objetivo claro de investigación, y no requieren nada de manera inmediata, pero al mismo tiempo es claro que a través de los resultados puede contribuir a un nuevo desarrollo científico (Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnológica [CONCYTECT], 2018).

Diseño

Por otro lado, será de diseño no empírico, porque la variable independiente ya fue ocurrida y no se puede manipular, es decir, el investigador no tiene control sobre ambas variables y no puede influir en ellas porque se producen simultáneamente, como los efectos. Es más, será transversal, por la aplicación de las variables que se reliazarán en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018). De igual forma, Bernal (2010) señala que debe ser correlacionar porque su propósito es determinar la relación entre dos o más variables en una muestra dada.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual: La lista de riesgos psicosociales en territorio laboral son extensas e incluyen aspectos, como la carga de trabajo, la falta de control, disputa de poder, brecha salarial, carencia laboral, adversidades en las relaciones laborales y los patrones de trabajo por turnos (Moreno, 2014).

Definición operacional: se realizará de manera operacional a través de la puntuación de factores de riesgo psicosocial desarrollado por Roncal (2018) el cual presenta 19 preguntas y se divide en 2 dimensiones: 1) aspecto laboral con 12 ítems directos (1,4,3,2,6, 8,9,5,10,11, 13 y 16) y 2) aspecto personal con 7 ítems directos (7, 12, 14, 15, 17, 18 y 19). A su vez, presentan 5 tipos de respuesta de escala ordinal, desde nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5.

Variable 2: Engagement

Definición conceptual: definida como la energía, compromiso, el sentido y el desempeño que ejerce una persona en un campo de trabajo, también es la implicación

del ego de los miembros de la empresa en los roles de trabajo, por lo que se argumenta que las personas se expresan de forma física, emocional y cognitivamente mientras se desempeñan sus actividades (Agurto et al., 2020).

Definición operacional:

Se realizará la forma operacional por medio de la escala UWES de engagement laboral, realizado por Schaufeli et al. (2002) el cual está compuesto por 15 preguntas y divididos en 3 dimensiones: 1) La dimensión vigor con 5 ítems (3,2,1,4 y 5), 2) La dimensión dedicación con 5 ítems (8,9,10,7 y 6) y 3) la dimensión absorción con 5 ítems (13,11,12,15 y 14). Las preguntas tienen 7 respuestas de orden, desde 1= nunca, 2= esporádicamente, 3= de vez en cuando, 4= regularmente, 5= frecuentemente, 6= muy frecuentemente y 7= diariamente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

López (2004) sustenta que el conjunto conformado por los objetos o individuos pendientes a conocerse algo en particular para una investigación. Por lo tanto, en el estudio participarán 150 efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra. A su vez, se tomará a los participantes que pertenezcan a un conjunto contemporáneo de 20 a 59 años, la cual la resolución Ministerial N°538-2009 indica que se encuentran en el grupo adulto (Ministerio de Salud, [MINSAL], 2009).

Muestra

Arias et al. (2016, p.203) refieren que la selección de una muestra de estudio permitirá disminuir la diversidad de la población. En este sentido, se considerará a los 150 efectivos policiales los cuales se dispersaron por las posteriores variables sociodemográficas : sexo, masculino (83%) y femenino (17%).

Muestreo

Ramirez (1997, p.77) menciona que el muestreo del estudio será estructuralmente separado por la forma de los componentes del estudio, elegidas como prototipo. De esta manera, se tendrá los criterios de selección el cual permitirá formar parte de la muestra.

Criterios de inclusión:

Efectivos policiales que pertenezcan al grupo etario de 20 a 59 años.

Efectivos policiales correspondientes al área.

Efectivos policiales que presente más de 3 meses de servicio.

Criterios de exclusión:

Efectivos policiales que no complete de manera apta los instrumentos.

Efectivos policiales reacios a integrar la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Aunado a ello, el análisis empleó el procedimiento de encuestas y Carrasco (2005) define como uno de los procedimientos que permite explorar, recolectar los datos e indagar por medio y preguntas directas. Los instrumentos empleados a los efectivos policiales fueron las siguientes:

Escala RIPS de los riesgos psicosociales

Ficha técnica

Autora : Roncal
Año de creación : 2018
País de creación : Perú
Aplicación : trabajadores con edades entre 18 a 60 años
Administración : colectiva o personal
Estructura : 19 ítems

Reseña histórica

El instrumento RIPS-ROME se realizó para medir los riesgos psicosociales ya que actualmente existen diversos riesgos psicosociales, según lo descrito por la autora, a su vez, la prueba consta de 5 respuestas, donde el 1=siempre, 2=casi siempre, 3=a veces, 4=casi nunca y 5=nunca.

Propiedades psicométricas originales

En relación a la validez, fue por medio del constructo, donde fue conveniente depurar ítems y dando un resultado de 19 ítems para su uso. Además, lo principal de Cronbach la variable fue de 0.885 siendo un nivel alto y en sus dimensiones, los puntajes fueron 0.876 en los aspectos personales y 0.891 en los aspectos laborales y dicha prueba es solo válida para el ámbito estructural y laboral.

Propiedades psicométricas del piloto

En correspondencia con la prueba experimental, la validez fue aplicada por 3 examinadores expertos con puntuaciones superiores a .90, lo que indica que la prueba se puede aplicar. Además, se utilizó la confiabilidad Alfa de Cronbach confirmado que el resultado es de .864, lo que significa un alto nivel de confianza (Ver anexo 4).

UWES- Escala Utrecht Work Engagement

Ficha técnica

Creadores	: Salanova y Schaufeli
Año de creación	2001
Lugar de creación	: España
Adaptación en el Perú	: Acuña y Guerra
Año de adaptación	2019
Tiempo de aplicación	: 20 min
Aplicación	: personal y colectiva
Ítems	15

Reseña histórica:

De esta manera, la prueba surge como una explicación en el área laboral, donde sale como oposición al burnout, además la escala presenta las siglas UWES porque tiene como fin medir el nivel del compromiso frente a su trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004).

Consigna de aplicación:

Se solicita que los colaboradores lean detenidamente cada ítem de la herramienta e indiquen que no existe una respuesta correcta o incorrecta, ya que toda la información solicitada es anónima por razones de seguridad.

Calificación de instrumento

Según el resultado de la escala, se procederá mediante la sumatoria total de los ítems y para sus dimensiones realizar la sumatoria con los números que presenta cada dimensión, por ello, se calcula en función del resultado de – 0 a 6.

Propiedades psicométricas originales

La relevancia se desarrolló a través de la covarianza y tuvo como resultado puntajes entre 0.80 a 0.90 y como puntaje total tuvo un valor de 0.93. Además, el alfa de

Cronbach, tuvo como resultado un nivel alto 0.90 y de acuerdo a sus dimensiones se tuvo valores entre 0.72 y 0.74 siendo muy confiable (Salanova y Schaufeli, 2004).

Propiedades psicométricas peruanas

La legitimidad en la adaptación peruana fue por medio de la consistencia interna, donde sus valores fueron superiores a 0.80 y esto indica que la prueba es válida para los efectivos policiales. Además, se empleó la confiabilidad de omega, teniendo como respuesta que la dimensión vigor tuvo un valor de 0.87, en la absorción 0.80 y en la dedicación 0.79, indicando que es muy confiable.

Propiedades psicométricas experimentales

Conforme a la prueba experimental, la validez fue aplicada por 3 examinadores expertos, donde los puntajes superiores a .90, indican la usabilidad de la prueba. Además, se utilizó la confiabilidad Alfa de Cronbach, confirmando que el resultado es de .945, lo que significa un alto nivel de confiabilidad (Ver anexo 4).

3.5. Procedimiento

En primera instancia, se elaboró el formulario de recopilación de datos mediante el Google drive en el cual se agregó el consentimiento informado y se informó que será se manera anónima y voluntaria, a su vez se especificó el objetivo de la investigación y se solicitó la aceptación de participar en el estudio. Seguido de ello, se solicitó los datos sociodemográficos de estado civil y sexo. Además, se agregaron las herramientas cumpliendo las referencias de las variables factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral con la proporción de fidelidad para proceder a enviar a diferentes redes sociales. Finalmente, al terminar el recojo de información se descargó la hoja de cálculo del programa Excel para depurar las respuestas incompletas y paso seguido se importó al programa SPSS para analizar los resultados estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez completada la personalización de las encuestas, se procedió a descargar las contestaciones de los colaboradores en el programa Microsoft Excel 2016 para la realización de base de datos y luego se exportaron a SPSS 25 para el análisis estadístico. Además, se empleó percentiles para la elaboración de tablas con los porcentajes y frecuencias sobre los niveles en la que se clasificó la muestra estudiada (Bologna, 2013). Luego se utilizó la distribución de datos de Shapiro Wilk (Guillén,

2016) para probar la prueba de normalidad. Cuando se trata de leer la significancia estadística de las hipótesis nulas, Supo (2014) consideró el valor de p ($<.05$). Además, se utilizó el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, para obtener las correlaciones de ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

La declaración de Helsinki, aborda los principios fundamentales para realizar toda investigación con énfasis a la perpetuación de la vida, la dignidad, salud y privacidad de quienes participan en la investigación y el desarrollo; así lo anunció la Asociación Médica Mundial (Manzini 2000). Del mismo modo, hay cuatro principios fundamentales de la bioética, donde la autonomía es la capacidad necesaria para que un sujeto pueda tomar decisiones y actuar. La beneficencia, es relevante cuando los sujetos hacen uso de su obligación moral de comportarse adecuadamente con los demás. La no maleficencia, es cuando una persona no puede causar daño y debe prevenirlo, en definitiva, la justicia, es un proceso ético que no tolera el rechazo ni la discriminación por ningún motivo y esto sucede ámbito jurídico y público (Gómez, 2009).

De la misma manera, impedir el plagio o la falsificación, efectuando las reglas específicas durante las investigaciones. El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) enfatiza en la necesidad de informar a los participantes del estudio sobre los avances del estudio; adicionalmente, se debe utilizar el consentimiento informado y el consentimiento para no sentirse vulnerado. Al mismo tiempo, también se tienen en cuenta los estándares establecidas durante la investigación, evitando el plagio o la mentira (APA, 2029).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de factores de riesgo psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	31.3
Medio	19	12.7
Alto	84	56.0
Total	150	100.0

En la tabla 1 se encontró que el 56% de los efectivos policiales presenta un nivel alto, el 31.3% un nivel bajo y el 12.7% un nivel medio. De esta forma, los datos indican que la mayoría de participantes tienden a encontrarse entre los niveles alto y bajo, predominando el nivel alto de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 2

Niveles de compromiso laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	50.7
Medio	27	18.0
Alto	47	31.3
Total	150	100.0

En la tabla 2 se encontró que el 50.7% de los efectivos policiales presenta un nivel bajo, el 31.3% un nivel alto y el 18% un nivel medio. De esta forma, los datos indican que la mayoría de participantes tienden a encontrarse entre los niveles alto y bajo, predominando el nivel bajo de compromiso laboral.

Tabla 3*Prueba de normalidad Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosocial	0.888	150	0.000
Aspecto laboral	0.864	150	0.000
Aspecto personal	0.970	150	0.002
Compromiso laboral	0.957	150	0.000
Vigor	0.978	150	0.016
Dedicación	0.958	150	0.000
Absorción	0.944	150	0.000

La tabla 3 se pudo evidenciar que en todos los casos el valor de p es menor a .05, lo cual quiere decir que las variables no se ajustan a la distribución normal. En tal sentido, para contrastar la hipótesis de la investigación se empleó el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 4*Relación de factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral*

		Compromiso laboral	
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Factor de correlación	-,429**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

En la tabla 4 observamos que el valor de p es menor a .05, rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, quiere decir que la variable factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral están correlacionadas, es decir, presenta una relación inversa y significativa ($p < .05$, $r = -.429$).

Tabla 5*Relación entre factores de riesgo psicosocial y dimensiones de compromiso laboral*

		Compromiso laboral			
		Vigor	Dedicación	Absorción	
Rho de Spearman	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	-,431**	-,393**	-,333**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	150	150	150

En la tabla 5 se pudo encontrar que el valor de p es una equivalente baja a .05, lo cual rechaza la suposición nula. Esto indica que los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de compromiso laboral están correlacionadas, es decir, presenta una conexión opuesta y representativa con el vigor ($p < .05$, $r = -.431$), dedicación ($r = -.393$) y absorción ($r = -.333$).

Tabla 6*Relación entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral*

			Aspecto laboral	Aspecto personal
Rho de Sperman	Compromiso laboral	Factor de correlación	-,533**	-0.114
		Sig. (recíproco)	0.000	0.166
		N	150	150

En la tabla 6, encontramos valor de p es inferiores a .05, esto indica que existe relación inversa entre la dimensión aspecto laboral y el compromiso laboral ($r = -.533$), pero no se encontró relación con el aspecto personal ya que su valor fue superior a .05.

Tabla 7*Diferencia en factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral, según grupo etario*

Variable	Grupo etario	Muestra	Rango promedio	U de Mann- Whitney	Sig. asintótica(bilateral)
Factores de riesgo psicosocial	Jóvenes	33	65.48	1600	0.1335
	Adultos	117	78.32		
Compromiso laboral	Jóvenes	33	91.23	1411.5	0.0185
	Adultos	117	71.06		

En la tabla 7, se pudo encontrar que el valor de p es superior en el factor de riesgo psicosocial, según grupo etario, lo cual indica que no existen diferencias. Mientras que en el compromiso laboral y el grupo etario si existe diferencias, puesto que su valor fue inferior ($p < .0185$).

V. DISCUSIÓN

Conforme con la finalidad general se definió la relación en medio de los factores de riesgo psicosocial y el compromiso laboral, en el que se encontró un vínculo opuesto y relevante moderada ($r=-.429$), estos resultados presentan semejanza con los estudios de Flores (2017) el cual halló un vínculo opuesto entre ambas variables ($r=-.460$). Por consiguiente, se puede indicar que a mayor divisores de riesgos psicosociales, habrá menores grados de compromiso profesional por parte de los efectivos policiales, por ende tenemos los principios de la demanda y exigencia formulado por Karasek (1979) donde expresa que el trabajador al mostrar una mayor demanda de trabajo, hay ciertos problemas en el control y ello genera dificultades en relación a la toma de decisiones y la tensión va en aumento por el alto control en supervisar la culminación adecuada de sus responsabilidades, es decir, al no presentar presión, los niveles de compromiso presentan dificultades. Asimismo, las diversas características en el trabajo, resaltan la significancia que tiene todo trabajador para su desenvolvimiento laboral, ya sea de forma desfavorable o favorable.

Por otro lado, como primera finalidad peculiar llevó a reconocer los grados de los factores de riesgo psicosocial, en el cual se encontró el porcentaje de 56% de los efectivos policiales presenta un nivel alto, el 31.3% un nivel bajo y el 12.7% un nivel medio. De esta forma, los datos indican que la mayoría de participantes tienden a encontrarse entre los niveles alto y bajo, predominando el nivel alto de factores de riesgo psicosocial. En este sentido, al presentarse niveles altos, indica que el efectivo policial presenta complejidad y dificultades por parte de las experiencias y percepción en el trabajador, además, la lista de los riesgos psicosocial son diversos y presentan diversos aspectos, tales como, la sobre carga laboral, conflictos con la autoridad, déficit en la estabilidad de trabajo, desigualdades en la remuneración, poco control emocional y las dificultades en la relación laboral (Moreno, 2014).

Como segunda finalidad peculiar nos llevó a detectar los grados del compromiso laboral, donde se encontró que el 50.7% de los efectivos policiales presenta un nivel bajo, el 31.3% un nivel alto y el 18% un nivel medio. De esta forma, los datos indican que la mayoría de participantes tienden a encontrarse entre los niveles alto y bajo,

predominando el nivel bajo. De esta manera, se indica que el efectivo policial presenta un nivel bajo de compromiso, implicación y eficacia en cuanto a la labor, también sabemos que las personas se expresan física, emocional y cognitivamente en el desempeño de sus actividades. Las organizaciones deben demostrar un alto nivel de compromiso para poder presentar empleados apasionados por lograr sus objetivos, esto hace que se sientan bien con el trabajo que están realizando y satisfechos con las habilidades que pueden tener a la hora de tomar determinadas decisiones, esto requiere una cierta cantidad de enfoque y es importante mantenerse enfocado en su trabajo para lograr sus objetivos personales y organizacionales (Agurto et al., 2020).

Una tercera finalidad peculiar fue relacionar las causas de riesgo psicosocial y las magnitudes del compromiso laboral, en el cual se consiguió identificar la existe relación inversa en las tres dimensiones: vigor ($p < .05$, $r = -.431$), dedicación ($r = -.393$) y absorción ($r = -.333$), estos resultados presentan coincidencia con la investigación expuesta de Muchica (2017) donde se identificó diferencias entre las tres dimensiones: absorción ($\rho = -.794$), dedicación ($\rho = -.739$) y vigor ($\rho = -.768$) y el estudio de Benítez (2021) encontró la misma relación inversa en las tres dimensiones: vigor ($\rho = -.840$), dedicación ($\rho = .869$) y absorción ($\rho = -.808$). En este sentido, al presentarse relación con las dimensiones del compromiso laboral, indica que los efectivos policiales presentan niveles de la energía, deseos de trabajo y la resistencia mental, la cual tiene como asociación el deseo de la inversión de esfuerzo en el trabajo, este esfuerzo puede ocurrir incluso cuando sea dificultoso. Transmite una sensación de bienestar y concentración en relación con las actividades laborales, es decir, el efectivo policial probablemente siente la tarea realizada, no solo porque está concentrado en lo que realiza, sino también porque está contento con lo que está haciendo. Asimismo, representa un sentido de la importancia, compromiso y la intervención laboral, lo cual lo atribuyen a un alto nivel de compromiso, entusiasmo, orgullo e inspiración (Vargas y Estrada, 2016).

La cuarta finalidad peculiar fue relacionar las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el compromiso laboral, por lo cual se puede determinar la existente conexión inversa con la magnitud con respecto a los aspectos laborales ($r=-.533$) y no se halló correlación con los aspectos personales ($p>.05$), estas respuestas se asemejan con Flores (2017) quien encontró relación con los aspectos personales ($\rho=-.416$) y los aspectos laborales ($\rho=-.437$) y la investigación expuesta de Castro et al. (2020) donde se encontró los mismos resultados aspecto laboral ($\rho=-.611$) y el aspecto personal ($\rho=-.435$). Asimismo, al presentarse relación con la dimensión aspectos laborales, quiere decir que presenta un desempeño en cuanto a sus jornadas de trabajo o a sus actividades que realiza dentro de su institución o ambiente laboral (Roncal, 2018).

En última instancia, como quinta finalidad peculiar fue contrastar ambas variables, en base al grupo etario, donde se muestra las existentes diferencias en el compromiso laboral ($r=.0185$), mientras que no se halló diferencias en los factores de riesgo psicosocial ($p>.05$), el resultado no presenta similitud con el análisis de Cuti (2020) puesto que se descubrió que no existe diferencias con el sexo, ni tampoco con el grupo etario. Así también, se tiene al modelo del desequilibrio, esfuerzo – recompensa de Siegrist (2001) que se refiere a la tensión del trabajo es producido por el excesivo esfuerzo y bajas recompensas, de igual forma, los colaboradores presentan constantes cambios, como los bajos ingresos, hostigamiento, despidos de forma arbitraria, amenazas, entre otros. De esta manera, desde el punto organizacional, se tiene la premisa de la justicia, incentivando el estímulo por proporción de los trabajadores, puede variar según las percepciones que se considere en relación a los procesos y el trato justo donde se debe llevar a cabo un liderazgo asertivo para poder culminar las responsabilidades.

Además, se presenta el modelo de la psicología ocupacional positiva de Bakker y Rodríguez, enfocándose así en las causas de las diversas enfermedades y como

eludir y reconocer los factores asociados con el deterioro mental de los empleados. Asimismo, este enfoque unilateral no nos permite comprender completamente los mecanismos que conducen al desempeño y la felicidad óptima de los empleados. Adicionalmente, las fortalezas y habilidades psicológicas pueden ser utilizadas, gestionadas y desarrolladas de manera efectiva para mejorar el desempeño en el contexto laboral (Martí, 2019).

Por consiguiente, como parte teórica se presenta a la teoría de los recursos y demanda laboral de Salanova y Schaufeli como el bienestar, la productividad laboral, expuesto adicionalmente por los componentes de los requerimientos de recursos y trabajo. Por otro lado, está en recurso laboral, que consta de dimensiones sociales, físicos y organizacionales, que se puede analizar más a fondo por finalidad, reduciendo la necesidad de trabajo, logrando metas y estimulando la productividad individual (Vargas y Estrada, 2016).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Subsiste correlación contraria y significativa en medio de los aspectos de riesgos psicosociales al igual que el compromiso laboral en efectivo policiales de una institución formativa del distrito de puente piedra, 2022 ($p < .05$, $r = .429$).

Segunda

Predominó un alto porcentaje de factores de riesgos psicosociales con el 56% en efectivo policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra.

Tercera

Predominó el nivel bajo de compromiso laboral con el 50.7% en efectivo policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra

Cuarta

Hubo aspectos de correlación estadísticamente significativa, inversa por los aspectos de riesgo psicosocial como la magnitud de compromiso laboral: vigor ($p < .05$, $r = -.431$), dedicación ($r = -.393$) y absorción ($r = -.333$) en efectivo policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra.

Quinta

Cuenta con una vinculación numérica significativa, inversa entre el tamaño de aspectos laborales y el compromiso laboral ($r = -.533$) en efectivo policiales de una entidad formativa del distrito de Puente Piedra.

Sexta

Coexisten disimilitudes en el compromiso laboral por el grupo etario ($p < .05$), mientras que no se encontró diferencias con los factores de riesgo psicosocial ya que el valor de p es superior a $.05$ en efectivo policiales de un organismo formativo del distrito de Puente Piedra.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Realizar estudios con una población más grande, es decir, con todas las comisarías de Lima Metropolitana y poder obtener mejores resultados entre las variables de estudio, puesto que, es un tema poco estudiado a nivel nacional.

Segunda

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, se recomienda la implementación de un espacio de aportes o sugerencias al personal policial, esto se da con el fin de establecer la equidad en cuanto a las percepciones que tienen frente a los directivos de su organización.

Tercera

Se sugiere desarrollar un plan de capacitación a los efectivos policiales con el fin de mejorar el compromiso laboral.

Cuarta

Se recomienda emplear talleres de relaciones interpersonales, donde los efectivos policiales puedan establecer el trabajo en equipo.

Quinta

Fomentar la motivación de los efectivos policiales con actividades recreativas donde pueda incrementar el compromiso en el trabajo.

REFERENCIAS

- Agurto Ruiz, K.P., Mogollón García, F.S. y Castillo Chung, L.B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Rev. psicol. trab. Organ*, 29(3), 107-115. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Calderón De La Cruz, G.A., Merino Soto, C., Reyes Ayala, I. y Luna Yon, K. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25 (1), 25-33. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/121/118>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Chacín, B. (2008). Modelo teórico-metodológico para generar conocimiento desde la extensión universitaria. *Laurus*, 14(26), 56-88. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491004.pdf>
- Charry Aysanoa, J.M. y Solorzano Zavala, J.R. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Revista Journal USMP*, 8(1), 1-11. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190/336>
- Consejo Nacional de Ciencia tecnología e innovación tecnología (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento*. RENACYT.
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K. y Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista psicología UNEMI*, 4(7), 21-39. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>

- Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana. (2019, 28 de julio). 5 desafíos de la transformación digital para las áreas de Recursos Humanos. <https://fidaghoficial.org/5-desafios-de-la-transformacion-digital-para-las-areas-de-recursos-humanos/>
- Fernández Marrón, M. (2020). Entre la improvisación y la carrera laboral. Las reformas policiales en el Territorio Nacional de La Pampa (Argentina, 1920-1933). *Revista de Historia Regional y Local*, 3(27), 109-145. <http://www.scielo.org.co/pdf/histo/v13n27/2145-132X-histo-13-27-109.pdf>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Work engagement: a validity study in teaching professionals from Lima, Peru. *Liberabiti* 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- García Yovera, A.J (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Epistemia*, 4(3), 1-8. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1321/1945>
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. y Guerrero, M. (2018). Psychosocial risk factors, perceived stress and mental health in teachers. *Revista de diagnóstico psicologico, psicoterapia y salud*, 1(9), 1-12. <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>
- Gómez Sánchez, P.I. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- Grimaldo Muchotrigo, M.P. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana. *Revista Liberabit*, 14(1), 70-80. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a09v14n14.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, L. y Oramas, A. (2018). Occupational psychosocial factors related with the work engagement from the job demands-resources model in Cuban workers. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 19-23. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>

- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Revista JSTOR*, 24(2), 285-308. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Kumar, R. (2011). *Research methodology a step by guide for beginners* (3 a Ed.). Sage Publications Ltd
- Llanos, M. y Caicedo, C. (2021). Consequences of psychosocial risk in the performance of workers at a port terminal in Guayaquil. *Revista Sinergia*, 13(1), 33-57.
- López, P.L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista punto cero*, 8(21), 1-6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 1(2), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Martí i Toro, M. (2019). *Un modelo de predictores de engagement para equipos virtuales globales* [Tesis de Doctorado, Universidad Euskal Herriko del País Vasco Unibertsitatea]. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/33068/TESIS_MARTI%20i%20TORO_MARC.pdf?sequence=1
- Medrano, G., Paredes, M., Ramírez, M. y Ramírez, E. (2021). Incidence of psychosocial factors in public sector employees in the province of Tarma. *Gaceta científica*, 7(3), 109-114. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1137/1109>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Moreno, B. (2014). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Revista Scielo*, 57(1), 1-16. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smmaps-coronavirus-esfinal-17-mar-20.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Ortiz, E. (2012). Los Niveles Teóricos y Metodológicos en la Investigación Educativa. *Cinta moebio*, 43(1), 14-23. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n43/art02.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/>
- Raigoso, J. (2016). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 36(1), 33-37. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf
- Rendón Macías, M.E., Villasís Keeve, M.A. y Miranda Novales, M.G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rodríguez, R., Martínez, L., y Sánchez, I. (2014). Analysis of Psychometric Properties of the Utrecht Work Engagement Scale in a Sample of Workers in Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64735353003.pdf>

- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Roncal, P. (2018). *Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/30013>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales, V. y Bakker, A. (2000). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Siegrist, J., (2001). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
<https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003>
- Supo, J. (2014). *Como probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística*. Bioestadístico EIRL.
<https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3moprobar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-suppo.pdf>
- Uribe, J. (2020). Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants. *Revista de investigación administrativa*, 49(125), 1-16.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782020000100003
- Vargas Mendoza, L.M. y Estrada Mejía, W.C. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista valor agregado*, 3(1), 35-46).
- Wood, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., Del Solar, M., Klempau, R., De Aguirre, J., Becerra, M. y Besio, C. (2018). *Engagement*. Circular HR.
<https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>¿Cuál es la relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022?</p>	Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.	Existe relación inversa entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.	V1: Factores de riesgos psicosociales	
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Aspectos laborales	1-6, 8-11, 13 y 16
	O1: Establecer la relación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.	He1: Existe relación inversa entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022	Aspectos personales	7, 12, 14, 15, 17, 18 y 19.
	O2: Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.	He2: Existe relación inversa entre los factores de riesgos psicosociales y las dimensiones del compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito de Puente Piedra, 2022.	V2: Compromiso laboral	
	O3: Comparar los factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral, según edad.	He3: Existe diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial y compromiso laboral, según edad.	Vigor	17,15,4,8,12 y 1.
O4: Describir los niveles de los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones.		Dedicación	13,10,5,7 y 2.	
O5: Describir los niveles del compromiso laboral y sus dimensiones.		Absorción	9,6,3,16,14 y 11.	

Anexo 02: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Factores de riesgo psicossocial	Dentro de las listas de riesgo psicossocial en el ámbito laboral son amplias y comprenden diferentes aspectos, como la recarga laboral, déficit de control, conflictos de autoridad, desigualdad salarial, déficit en la estabilidad laboral, dificultades en las relaciones laborales y ritmo laboral de turnos (Moreno, 2014).	Los puntajes estuvieron conformados por la Escala de Factores de Riesgos Psicossociales propuesto por Roncal (2018).	Aspectos laborales	1-6, 8-11, 13 y 16	Ordinal
			Aspectos personales	7, 12, 14, 15, 17, 18 y 19.	
Compromiso laboral	se define como la energía, compromiso, implicación y la eficacia que realiza la persona en cuanto a la labor, asimismo es el involucramiento sobre el ego de los miembros de una empresa en cuanto a los roles del trabajo, así también se afirma que las personas se expresan de forma física, emocional y cognitiva durante el desempeño de sus actividades (Agurto et al., 2020).	Se dará a conocer los puntajes por medio de la escala de engagement de Schaufeli y Bakket, la cual presenta 3 dimensiones.	Vigor	17,15,4,8,12 y 1.	Ordinal
			Dedicación	13,10,5,7 y 2.	
			Absorción	9,6,3,16,14 y 11.	

Anexo 03: Instrumentos

Instrumento que mide los riesgos psicosociales

RIPS-ROME

Roncal Medina, Paola Lucero (2018)

Sexo: _____

Edad: _____

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

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

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

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

INSTRUCCIONES:

La presente escala sirve para medir el ENGAGEMENT LABORAL.

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

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

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

14	Estoy inmerso en mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

Anexo 04: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Tabla 8

Validez de V de Aiken de la Escala de factores de riesgo psicosociales

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 9*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de factores de riesgos psicosociales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.864	19

Tabla 10*Validez de V de Aiken de la Escala de compromiso laboral*

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 11

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala de compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	15

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AGUILAR CONDE OMAR JOSUE **DNI: 42157981**

Especialidad del validador: TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL

06 de julio del 2022


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA


PS OMAR J. AGUILAR CONDE
C.Ps.P.24593

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AGUILAR CONDE OMAR JOSUE **DNI: 42157981**

Especialidad del validador: TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL

06 de julio del 2022


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA


PS OMAR J. AGUILAR CONDE
C.Ps.P.24593

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PALACIOS ISLA OSWALDO DNI: 09049102
Especialidad del validador: Doctor en psicología

06 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICOLOGO
C.Ps.P. 50106

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PALACIOS ISLA OSWALDO DNI: 09049102
Especialidad del validador: Doctor en psicología

06 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



OSWALDO PALACIOS ISLA
PSICOLOGO
C.Ps.P. 50106

Firma del Experto Informante.

Anexo 05: Verificación de registro de expertos (SUNEDU)

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUILAR CONDE, OMAR JOSUE DNI 42157981	BACHILLER EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 12/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
AGUILAR CONDE, OMAR JOSUE DNI 42157981	LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 09/02/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
AGUILAR CONDE, OMAR JOSUÉ DNI 42157981	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL Fecha de diploma: 19/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/02/2016 Fecha egreso: 13/06/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
AGUILAR CONDE, OMAR JOSUE DNI 42157981	MAESTRO EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Activar Windows
Ve a Configuración

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MELGAREJO CHINCHAY, LESLIE YAJAIRA DNI 72266154	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 17/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/03/2012 Fecha egreso: 16/02/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MELGAREJO CHINCHAY, LESLIE YAJAIRA DNI 72266154	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 20/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MELGAREJO CHINCHAY, LESLIE YAJAIRA DNI 72266154	MAESTRA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 09/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

PALACIOS ISLA, OSWALDO ABRAHAM DNI 09049102	MAESTRO EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 18/02/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALACIOS ISLA, OSWALDO ABRAHAM DNI 09049102	DOCTOR EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PALACIOS ISLA, OSWALDO ABRAHAM DNI 09049102	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 11/04/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PALACIOS ISLA, OSWALDO ABRAHAM DNI 09049102	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 13/03/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LILIANA GARCIA REYES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en efectivos policiales de una institución formativa del distrito puente piedra, 2022.", cuyos autores son CRISOSTOMO SOBRADO YANELA STEFANY, MONTENEGRO SANCHEZ SHIRLEY BRIGGITE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LILIANA GARCIA REYES PASAPORTE: G35506966 ORCID: 0000-0001-5404-3100	Firmado electrónicamente por: GGARCIARE12 el 15-12-2022 17:20:45

Código documento Trilce: TRI - 0489818