



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en  
docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe,  
2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Jurupe Brenis, Luis Antonio ([orcid.org/0000-0002-8540-5810](https://orcid.org/0000-0002-8540-5810))

ASESOR:

Dr. Chunga Pajares, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-6424-9695](https://orcid.org/0000-0002-6424-9695))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A Dios, porque a través de sus enseñanzas y legado teórico manifestado a través de la fe, me permitió seguir adelante pese a las dificultades.

A mis familiares, que desde el primer día confiaron en mí, manifestando su apoyo y motivándome día a día para culminar con éxito esta carrera.

A mis amigos/as, los cuales aportaron en este trabajo, con cada ayuda brindada, manifestando su gran cariño y hermandad hacia mi persona, esto se los dedico a cada uno de ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su amor brindado en cada día de trabajo, permitiéndome seguir cumpliendo mis responsabilidades con ímpetu.

A mis familiares por ser parte del motivo que me llevó hasta este momento.

A mis amigos que siempre estuvieron apoyándome en cada proceso de la tesis.

A los participantes, docentes y directores que amablemente entendieron mi situación y me apoyaron participando en esta investigación.

A mi asesor, que con su responsabilidad y empatía me guio adecuadamente para cumplir con éxito este trabajo.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.1.1. Tipo de investigación:.....	12
3.1.2. Diseño de investigación:.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.3.1 Población:.....	13
3.3.2 Muestra: .....	14
3.3.3 Muestreo: .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Correlación entre factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe - 2022. ....</i>	20
Tabla 2 <i>Niveles de factores de riesgos psicosociales.....</i>	21
Tabla 3 <i>Niveles de compromiso laboral.....</i>	22
Tabla 4 <i>Relación entre las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022.....</i>	23

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre los Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022, en relación a la metodología se empleó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal, además para la recolección de información se utilizó el instrumento peruano de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME) de Roncal Medina para medir la primera variable y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer y Allen en la validación peruana de Montoya para medir la segunda variable, obteniendo un puntajes fiables en la prueba piloto de 0.76 y 0.77 según alfa de Cronbach. Dentro de los resultados se puede evidenciar que existe correlación inversamente significativa entre ambas variables, presentando valores según Rho de Spearman de  $-.159^*$  con un nivel de significancia de .018, indicando que a más nivel de riesgos psicosociales menor es el nivel de compromiso laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna.

Palabras clave: Riesgos, compromiso, docentes, correlación.

## **Abstract**

The research aimed to determine if there is a relationship between psychosocial risk factors and work commitment in teachers of public institutions in the province of Ferreñafe, 2022, in relation to the methodology, a quantitative approach of non-experimental design and descriptive - correlational, cross-sectional type was used, in addition to the collection of information the Peruvian instrument of Psychosocial Risks (RIPS-ROME) of Roncal Medina was used to measure the first variable and the Organizational Commitment Questionnaire (CCO) of Meyer and Allen in the Peruvian validation of Montoya to measure the second variable, obtaining a reliable score in the pilot test of 0.76 and 0.77 according to Cronbach's alpha. Within the results it can be evidenced that there is an inversely significant correlation between both variables, presenting values according to Spearman's Rho of  $-.159^*$  with a significance level of .018, indicating that the higher the level of psychosocial risks, the lower the level of work commitment, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative.

Keywords: Risks, commitment, teachers, correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral en el mundo presenta un futuro incierto debido a la crisis sanitaria que ha impactado en gran medida a las economías de todas las sociedades, los cambios tecnológicos y las distintas limitaciones en el trabajo, han llegado para situarse a corto y mediano plazo, es así, que las empresas están en la obligación de plantear políticas organizacionales para fortalecer el bienestar de cada trabajador, debido a los distintos riesgos laborales que se presentan en los últimos años. (Organización Mundial del trabajo [OIT] y Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Las últimas estimaciones refieren que existieron 1 900 000 muertes provocados por enfermedades y traumatismos relacionados al trabajo, las enfermedades no transmisibles representaron el 81%, dentro de las cuales se encuentran los traumatismos ocupacionales obteniendo un 19%, para la evaluación se tomaron en cuenta 19 factores de riesgos laborales como la exposición a largas jornadas de trabajo (750 000 muertes) y las inadecuadas condiciones en el lugar de trabajo (450 000 muertes) (OIT, 2021).

En relación al compromiso, se estimó que los colaboradores manifestaron un bajo compromiso con las organizaciones en todo el mundo, solo el 14% de los colaboradores refirieron estar totalmente comprometidos, demostrando gran disposición hacia su grupo y organización, además, el 42% de los trabajadores que han asumido nuevos roles durante la pandemia denotaron menos posibilidades de estar comprometidos en comparación al resto (Hayes y Chumney, 2020).

En el Perú, las consecuencias del contexto pandémico se han visto reflejadas en la afectación de la economía, nuestro país es uno de los más golpeados en la región de Latinoamérica, se estima que 6 millones de trabajadores quedaron desempleados en el segundo trimestre del último año, además, en el mismo año el producto bruto interno se redujo en un 30.2%, mejorando gradualmente pero sin llegar a la estabilización que presentaba antes de la pandemia, además, (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2020).

En relación a la población objetivo se puede recalcar la gran afectación que han tenido durante estos dos últimos años, el contexto de pandemia ha cambiado

radicalmente el sistema académico, Los docentes que llegaron a adaptarse estuvieron expuestos a distintos riesgos de índole psicosocial, afectando a su salud mental, ya que, la adaptación al aislamiento, la carga laboral y las nuevas estrategias para llegar al alumno provocaron consecuencias psicológicas como la ansiedad, estrés e incertidumbre. (Ribeiro et al 2021).

Siguiendo con el contexto, en nuestro país las consecuencias no fueron la excepción, los docentes se vieron afectados a nivel de conectividad y acceso a la población estudiantil, esto debido al deficiente sistema de conexión a internet y tecnología relacionada, solo en el sur del Perú el 17% lograron conectarse a internet y aproximadamente 120 mil alumnos no se contaron a clases, (IPE, 2020).

Ahora, en relación a mi población, también se evidenciaron dichas problemáticas con ambas variables, ya que en una recolección de información a los docentes y directores de las distintas instituciones de la localidad de Ferreñafe, refirieron haber presentado dichas características de los riesgos psicosociales afectando al compromiso, tomando como ejemplo a la opinión brindada por la directora de una institución de la localidad de Ferreñafe, que manifestó la afectación a nivel emocional y de doble presencia que trajo consigo la virtualidad y el trabajo presencial, con el miedo al contagio, causando inseguridad y agotamiento en los docentes, asimismo, refirió que el rendimiento no es el correcto, ya que, el esfuerzo en el trabajo es el doble, afectando así al compromiso de cada colaborador y sus funciones(M.P. Torres, comunicación personal, 31 de marzo, 2022).

Salvador (2019) refiere que es fundamental el desarrollo de vínculos asertivos entre la organización y colaborador, ya que esto permitirá mantener un positivo ambiente de trabajo fortaleciendo la responsabilidad laboral, minimizando la afectación de los factores de riesgo psicosocial, puesto que ambas partes se comprometen a aportar capacidades, cuidado y esfuerzo en común.

A nivel social y profesional es necesario estudiar ambas variables las cuales están enfocadas al ámbito laboral, siendo esto fundamental para la extensión de marcos teóricos y la prevención de problemáticas, siendo estas variables que al potenciarlas y tomarlas en cuenta beneficia directamente al trabajador y al desarrollo organizacional de cada grupo laboral (Coronado et al, 2020).

El presente estudio de investigación fundamenta su importancia en la necesidad de evidenciar la posible correlación de los factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe , esto permitirá identificar si los actuales riesgos psicosociales condicionados por su contexto afectan al deber organizacional, aportando a nivel teórico a futuras investigaciones que se desarrollen en el entorno del ámbito local a nivel de provincia, donde se carece de estudios y a nivel nacional sumando evidencia de los efectos de ambas variables; a nivel práctico, este estudio permite obtener posibles estrategias que minimicen las problemáticas laborales en determinados colaboradores de las instituciones educativas y esto extenderlo a otros conceptos, todo ello basado en los resultados del estudio, del mismo modo, permitirá a las autoridades de dichos centros conocer las condiciones laborales de sus trabajadores; por otro lado, a nivel metodológico la investigación permitirá adaptar los instrumentos en el contexto local donde se carece de estudios que aporten a la investigación de problemáticas psicológicas laborales en los trabajadores educativos.

En relación a la formulación del problema planteó la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre Factores de riesgo psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022?

Por otro lado, la investigación tuvo como objetivo general: determinar si existe relación entre los Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022, además, se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar los niveles de Factores de riesgos psicosociales en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022; Conocer los niveles de compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022: y analizar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en base a las dimensiones de ambas variables en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022 .

La investigación presentó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO.**

Es importante mencionar que es necesario estudiar problemáticas como los factores de riesgos psicosociales en relación con temas como el compromiso organizacional, ya que, la actual situación a desencadenando una serie de efectos negativos en la población en general y por ende también en el ámbito laboral, siendo este uno de los principales sustentos del desarrollo de una sociedad a nivel personal y global. A continuación, se presentan estudios anteriores sobre dichas variables que sustentan la actual investigación.

A nivel internacional existen estudios los cuales han revisado ambas variables, un ejemplo claro es la indagación echa por Vásquez (2017), teniendo como objetivo conocer cuáles son los factores psicosociales que impactan en el compromiso de los colaboradores en una empresa de automatización en México, para ello se escogió una muestra de 25 colaboradores de una población de 35, empleando un método de investigación de tipo cuantitativo de diseño transversal, empleando un cuestionario el cual contaba con ítems que medían ambas variables, analizados y validados en Excel y con la validación de Pearson. Los resultados de este estudio evidenciaron la existencia de la relación moderada entre los factores de riesgo y el compromiso, concluyendo con una recomendación para la organización para la implantación de áreas de oportunidad, definición de objetivos y herramientas para los colaboradores, indicadores que perjudicarán al compromiso laboral.

Por otra parte, Salvador (2020) también realizó un estudio, indagando ambas variables presentando el objetivo de conocer la relación entre el compromiso organizacional y los riesgos de índole psicosocial, la investigación fue de tipo transversal, no experimental de corte correlacional, utilizando una muestra de 324 colaboradores de puertos marítimos en Ecuador, para medir el nivel de compromiso laboral se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen y para evaluar riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario FPSICO, en relación a los resultados se evidencia correlación entre ambas variables y sus dimensiones en los colaboradores del sector marítimo del Ecuador, esto se comprobó bajo el estadístico de Spearman.

Por otra lado, para la primera variable tenemos a la investigación de Pozo (2018), la cual tuvo el objetivo de determinar los riesgos psicosociales relacionados al

desempeño laboral, presentó una investigación descriptiva y se utilizó una población de 26 trabajadores de una empresa en la ciudad de Quito, para la recolección de información se aplicó el cuestionario ISTAS 21, evidenciando sus resultados el predominio de los Factores de riesgo psicosocial como exigencias psicológicas, la inseguridad y la estima en el desempeño y rotación de los colaboradores del área administrativa. Además, se concluyó que la presencia de dichos riesgos genera baja productividad en los colaboradores y así mismo la rotación del personal.

Ahora, si hablamos de antecedentes nacionales, la cuales han estudiado ambas variables encontramos a Ruiz (2017) que realizó una investigación la cual presentó el objetivo de determinar cuál es la relación entre riesgos psicosociales y compromiso laboral en los colaboradores de un colegio nacional de Huanchaco, en este estudio un tipo de investigación correlacional y de diseño no experimental, además la población estuvo compuesta por 22 colaboradores de ambos géneros de la institución educativa, donde se aplicó el cuestionario ISTAS 21 para evaluar riesgos psicosociales y una escueta diseñada por Mayer y Allen para evaluar compromiso laboral, a todo esto se concluyó la existencia de la correlación inversa débil entre ambas variables.

Asimismo, Flores (2017), realizó un estudio en Perú con la finalidad de evidenciar cuál es la relación que existe entre factores de riesgos psicosociales y compromiso organizacional, para ello se utilizó una muestra de 50 enfermeros de un hospital del Callao, implementando un método de investigación de tipo hipotético deductivo de diseño no experimental – básica, descriptivo y correlacional, se utilizó un cuestionario de tipo Likert validado para medir ambas variables, y se concluyó la existencia correlación entre ambas variables de manera directa e inversa, comprobado bajo el método de Spearman con un puntaje de 0.46.

Por otro lado Mimbela (2018) realizó un estudio cuyo fin era analizar la relación entre la organización del trabajo y la aparición de los riesgos psicosociales, utilizando una investigación de tipo descriptivo, correlacional y transversal con una población de 43 docentes en un colegio de en la Libertad, aplicando la metodología del cuestionario ISTAS 21 para identificar la relación de ambas variables, arrojando resultados que evidenciaron la influencia de la organización del trabajo para el

surgimiento de los riesgos psicosociales, afectando de manera significativa a las dimensiones de exigencias psicológicas y el conflicto de familia o doble presencia.

Por otra parte, ligado al instrumento de compromiso laboral, Grimaldo (2020) realizó una investigación la cual presentó el objetivo de hallar la relación entre compromiso laboral y la satisfacción laboral, utilizando una muestra de 118 docentes universitarios de la ciudad de Lima, el diseño metodológico es de tipo cuantitativo de corte correlacional, aplicando la escala de Mayer y Allen para evaluar el compromiso y la escala S21/26 de los mismos autores para evaluar satisfacción, los resultados de esta investigación determinaron que si existe una correlación positiva entre ambas variables.

Finalmente en relación a nuestra población y a la variable de compromiso, tenemos al estudio de Estrada y Mamamni (2020) cuyo objetivo pretendió establecer cuál es la relación que existe entre el compromiso laboral y el desempeño en docentes de instituciones educativas en un distrito de Perú llamado las Piedras, estos autores utilizaron una investigación no experimental, de diseño descriptivo correlacional - transversal, con una población de 106 docentes seleccionando una muestra de sólo 83 de ellos, para su evaluación se tomaron los instrumentos de compromiso organizacional de Meyer y Allen en su adaptación peruana realizada por Oscar Martín Rivera y para evaluar el desempeño se utilizó el cuestionario de desempeño docente. En relación a los resultados se indicó que existe una fuerte relación entre ambas variables estudiadas, llegando a la conclusión que al presentar mayor compromiso organizacional los docentes se podrían desempeñar de manera más efectiva.

En base a todo lo anteriormente mencionado es crucial empezar definiendo a nuestra primera variable, los riesgos psicosociales de índole laboral de pueden definir como situaciones organizacionales con elevadas posibilidades de perjudicar significativamente en la salud de los colaboradores a nivel físico, social y mental, los efectos de este tipo de riesgo pueden manifestarse de manera inmediata, a mediano un plazo largo, y su afectación se pueden dar al mismo nivel de accidentes, enfermedades o afectaciones físicas relacionadas con el trabajo (Moreno, 2011, como se citó en Camacho y Mayorga, 2017). Asimismo, estos tipos de riesgos pueden ser originados por distintas situaciones de una mala interacción

entre las características del trabajo y el desempeño de los colaboradores (Lopes y Faiad, 2019).

Por otro lado, es importante mencionar que no existe una clara definición sobre los riesgos psicosociales o cuántos riesgos se consideran de estos tipos, por ende, es importante realizar investigaciones para mejorar su conceptualización y clasificación (Crocce, Moraes y Guiland, 2019). Esto también ayudará a desarrollar alternativas asertivas de intervención para las problemáticas organizacionales, sobre todo aportando a una adecuada prevención de estos factores de riesgo (Lopes, Faiad y Peres, 2020).

Para estudiar y medir los factores psicosociales se empleó una Escala peruana de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME), este se divide en dos dimensiones generales, la primera representa los riesgos a nivel laboral simbolizando la exposición del colaborador, teniendo al estilo de organización de alguna corporación como raíz de esta y problemáticas como el estrés o algún trastorno que se deba prevenir como efecto, fundamentando así la importancia de las condiciones de trabajo, la funciones, el tiempo, relaciones laborales, compensaciones, entre otros factores en relación al orden organizacional que pueda tener la cultura de un organismo o empresa. (Fernández et al, 2021). Cabe resaltar que es un instrumento relativamente nuevo con pocas utilidades a nivel nacional, y aún más carece de su aplicación en la población docente, por lo cual veo sustancial utilizarlo en la investigación, siendo este una creación peruana.

Uno de los indicadores que involucran los aspectos laborales son las exigencias psicológicas, esta se puede entender de dos puntos, desde el lado cuantitativo donde se hace referencia al contenido de trabajo en relación al tiempo que toma para realizarse, agregando indicadores como los agentes interruptores que perjudican la secuencia del mismo; por otro lado el punto cuantitativo en el cual las exigencias psicológicas se relacionan con las necesidades emocionales, sentimientos, y laborales cognitivas que requiere contacto con otras personas y exigencia intelectual. (Narváez, 2015).

Además, es conveniente hablar de indicadores como el trabajo activo del colaborador, este hace referencia a labor constante que realiza el colaborador, sin embargo, esto no es indicador de una salud positiva ni la relación satisfactoria con

el compromiso, aunque el colaborador esté dedicado a su trabajo no determina que su salud se vea afectada y lo mismo con el compromiso, la persona puede estar disfrutando de su trabajo pero a la vez enfrentarse o expuesto a enfermedades y riesgos psicosociales, esto dependerá de la demanda de trabajo que cada colaborador esté expuesto. (Rodríguez y Gómez, 2021).

Con respecto a las compensaciones, se puede mencionar que no solo está relacionada con las distribución de dinero, el pago es un factor que sí afecta de manera psicológica al colaborador, si esta se usa como una estrategia y de manera adecuada, puede llegar a ser influencia positiva para la productividad del puesto de trabajo, sin embargo las compensaciones están relacionadas también con otros indicadores como el intercambio equitativo dependiendo del trabajo que realiza el colaborador, además las compensaciones también pueden darse a nivel de reforzadores emocionales y psicológicos, involucrando el clima, la confianza y la cultura organizacional, influyendo en fortalecer el compromiso laboral. (Ricaurte, Rodríguez y Romero, 2020).

Antes de pasar a definir nuestra siguiente variable es necesario saber en qué teorías se fundamentó el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo, que, según Neffa (2015) su definición fue evolucionando desde los años 70, empezando por el concepto de estrés enunciado por Selye, posteriormente con nuevos enfoques por Dejours en su teoría de psicopatología del trabajo validado en los años 90 y alrededor de la misma década las teorías de Karasek, Johnson y Theorel, los cuales ejecutaron un modelo teórico de demanda y control fundamentando la relación entre los aspectos psicosociales entre el trabajo, la salud física y las exigencias psicológicas.

Por otra parte, si hablamos de la segunda dimensión general, la cual ayudaría a evaluar los riesgos de índole psicosocial, son los aspectos personales, como mencionaron Sabastizagal, Astete y Benavides (2020), el trabajo no solo genera crecimiento a nivel monetario y social, también perjudica a la salud y estado de bienestar del trabajador; los colaboradores pueden estar expuestos a condiciones laborales que afecten su estado personal, involucrando su entorno de trabajo y su ámbito familiar- personal.

Seguidamente, la doble presencia es uno de los indicadores que afecta tanto en el ámbito laboral, personal y familiar, este factor aumenta las cargas a nivel físico y psicológico, alterando la salud y perjudicando las relaciones con los demás colaboradores interfiriendo de manera negativa en el trabajo, además en el aspecto personal del trabajador puede ocasionar dificultades externas como la afectación en las relaciones familiares, ya sea con padres, hijos o pareja, involucrando el tiempo de la organización (Sorbara et al, 2021). En igual forma las organizaciones deben implementar políticas organizacionales que generen un equilibrio entre las situaciones de riesgos de los colaboradores y la organización, el trabajo flexible pero ordenado y supervisando el exceso de ausencias puede generar el bienestar, atracción y retención del talento humano, comprometiéndose asertivamente con su trabajo. (Forbes, 2020).

Por otro lado, el indicador de apoyo social puede influenciar de manera significativa y positiva en los colaboradores y también en las organizaciones ya que este tipo de apoyo puede direccionar a ambos a tener una mejor relación con calidad afectiva y por ende un rendimiento personal elevado, esto funcionara como un método preventivo para los factores de riesgos, (Phillip, Dejun y Kyoung 2020); del mismo modo las organizaciones deben comprender que la fortaleza de los indicadores que involucran al apoyo social puede traer beneficio en la productividad y el compromiso o variables que se relacionan.

Simultáneamente para nuestra segunda variable se vio conveniente utilizar el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Myer, Allen y Smith en su versión en español y posteriormente validada en Perú por Montoya, si tenemos que definir la segunda variable de nuestro estudio, podemos decir que el compromiso es un factor multidimensional que se asocia con la relación afectiva de los trabajadores hacia la organización, esta conexión se puede dar a nivel de pertenencia moral, por lealtad y por los beneficios relacionados con su salida, además el compromiso se caracteriza por la concordancia en común de los valores y objetivos organizacionales y del trabajador. (Neves et al, 2018). Además, es necesario recordar que el trabajo en las organizaciones para fortalecer el compromiso laboral debe ir de la mano con la fortaleza de la identidad en cada

trabajador con la entidad ya que este puede ser un paso importante para generar dicha variable (Rossenberg et al, 2018).

Además, el adecuado liderazgo es otro punto clave para fortalecer y mantener un adecuado compromiso interno (Al Jabri y Ghazzawi, 2019). Por ultimo se debe tomar en cuenta el tiempo el cual el trabajador esta laboral, ya que el nivel de compromiso en ellos puede variar por distintos factores (Mehech, et al, 2016).

Asimismo, el compromiso laboral es una pieza principal para el funcionamiento de una organización ya que este permite que los colaboradores realicen sus funciones de manera organizada para el cumplimiento de sus objetivos a pesar de que no se sientan satisfechos (Kapur, 2020), es por ello que las investigaciones deben permitir visualizar la importancia de esta variables; permitiendo que las organizaciones y líderes de estas identifiquen que manteniendo un adecuado compromiso pueden influir en una mejor producción y rendimiento laboral (Fornes, Roccco y Wollard, 2008). Además de que, al verse perjudicado el compromiso en los trabajadores, disminuye el valor y las relaciones positivas con la organización (Baez,2010).

En relación a una de las dimensiones que se evalúa en esta investigación a nivel de compromiso, encontramos al compromiso afectivo que se puede definir como el apego emocional, identificándose y participando activamente en la organización, esta dimensión del compromiso es fundamental para proporcionar un beneficio más significativo ya que está relacionado con la obtención del trabajo deseado del empleado, sin la necesidad de la exigencia u obligación negativa, el compromiso realiza su trabajo mediante los vínculos afectivos del colaborador hacia la organización. (Fernandez et al, 2016). Además, la mejora del compromiso afectivo puede ser un indicador positivo para aumentar los beneficios de aspecto económico y por ende el rendimiento productivo de la organización. (Chordiya, Sabharwal y Goodman, 2017).

La siguiente dimensión es el compromiso de continuidad, este está relacionado con la dificultad del consumidor para cambiar la relación positiva que tienen con una organización. En relación al cliente interno hace referencia al costo relacionado con la salida del trabajador, el colaborador tiene una percepción de salida enfocada en recompensas, reconocimientos y oportunidad de desarrollo profesional (Juaneda, Clavel y González, 2017).

Por último, el compromiso normativo, el cual está relacionado con el aspecto moral, ya que, aquí el individuo se siente comprometido con la organización y pertenece en ella de manera de agradecimiento por los incentivos que dicha entidad le puede estar otorgando, como capacitaciones, bonos de regalos, entre otros, mientras el trabajador no se siente satisfecho con a la devolución de los incentivos, seguirá en su puesto retribuir con trabajo a la organización (Betanzos y Paz, 2011).

Para finalizar, se debe mencionar que los conceptos relacionados al compromiso laboral, están basados en la teoría de Meyer y Allen, a lo cual según Coronado et al. (2020) refiere que de todas las teorías que existen del compromiso organizacional, esta es la que mejor brinda resultados efectivos en estudios a las organizaciones, ya que la separación de sus dimensiones permite abarcar puntos necesarios para entender el funcionamiento de dicha variable en las entidades y sus trabajadores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

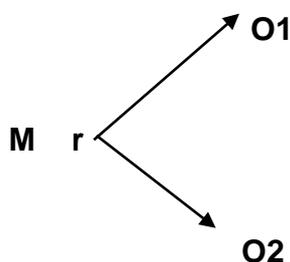
##### 3.1.1. Tipo de investigación:

El presente trabajo dispone de un enfoque cuantitativo, ya que se trabajan con fenómenos que se pueden medir, utilizando estrategias estadísticas para la recolección de datos, comprobando las hipótesis planteadas (Kerlinger, 2002, como se citó en Sánchez, 2019).

La investigación es de tipo básico debido a que tienen como propósito portar a nivel teórico tomando como referencia la teoría ya existente (Escudero y Cortez, 2017).

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

De tipo experimental de corte transversal ya que mide las características de las variables en un momento dado, todo ello sin manipular la variable (García, 2014). Asimismo, es tipo descriptivo - correlacional ya que busca reconocer un fenómeno en una población determinada, analizando la relación que existe entre las dos variables (Ramos, 2020).



##### Donde:

M= Docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe.

O1= Factores de riesgos psicosociales.

O2= Compromiso Laboral.

r= Correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable y: Factores de riesgos psicosociales.

Roncal (2018), menciona que los riesgos psicosociales se relacionan con el funcionamiento del autoestima, autoeficacia y actividad laboral, ya que esta favorece o dificulta la ejecución de habilidades laborales para ejercer control e interactuar con otros factores para cumplir con las tareas o funciones. (ver anexo 1)

Variable x: Compromiso laboral

El compromiso organizacional es un estado de índole psicológica que se identifica por presentar relación entre el colaborador y la organización, además tienen una gran influencia sobre la decisión de continuar o abandonar la entidad donde labora, del mismo modo se añade que dicho concepto es multidimensional debido a que presenta tres tipos de compromisos, el afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Montoya, 2014). (ver anexo 1)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Es un grupo de individuos, casos, conceptualizados, limitado y con accesibilidad, el cual formará la referencia para la muestra, cumpliendo una serie de requisitos pre establecidos (Arias, 2016). La actual investigación está compuesta por una población de 2277 docentes de ambos sexos de colegios públicos de la provincia de Ferreñafe.

Por otro lado, en esta investigación se considera como criterios de inclusión, a docentes que se encuentren entre los 22 y 60 años, que laboran en colegios públicos de la provincia de Ferreñafe y que participen de manera voluntaria, teniendo en cuenta el consentimiento informado que será firmado previamente. Además, como criterios de exclusión, se encuentran los docentes que no estén dentro de los rangos de edad establecidas, que no estén laborando en colegios públicos de la provincia de Ferreñafe y que no se encuentren trabajando actualmente como docentes.

### **3.3.2 Muestra:**

La muestra hace referencia a un subconjunto finito, que representa a una parte de la población (Gallardo, 2018). El estudio presenta una muestra de 221, la cual se obtuvo utilizando una fórmula estadística

### **3.3.3 Muestreo:**

Se recurrió al muestreo por conveniencia ya que se tomará en cuenta la accesibilidad a los colegios públicos de la provincia de Ferreñafe para aplicar los instrumentos a los docentes, identificando previamente las características y requisitos pertinentes de la investigación (Hernández y Carpio, 2019).

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

### **FICHA TÉCNICA 1**

**Nombre:** Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME)

**Autora:** Roncal Medina, Paola Lucero

**Procedencia:** Perú

**Administración:** Individual o colectivo

**Tiempo:** 5 minutos

**Estructuración:** 2 dimensiones - 19 ítems

**Aplicación:** A colaboradores entre 18 y 60 años.

### **Reseña histórica**

La escala de Riesgos Psicosociales fue creada por Roncal Medina, Paola Lucero en Perú durante el año 2019, teniendo como finalidad la evaluación del nivel de riesgos psicosociales en un grupo de trabajadores del área de salud en el mercado de Lima, todo ello entre las edades de 18 y 62 años, la escala está conformada por dos ítems, aspectos laborales y los aspectos personales, con una escala Likert de tipo ordinal, con las opciones de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, inicialmente presentaba 50 ítems pero conforme fue realizada la validación psicométrica la escala quedó con 19 ítems conservando sus dos dimensiones iniciales.

## **Propiedades psicométricas originales**

La escala obtuvo una confiabilidad con valores apropiados obteniendo una consistencia interna de 0.885, con dimensiones de 0.876 en aspectos laborales y 0.891 en aspectos personales, encontrándose en una correlación adecuada ya que obtuvo un valor de 0.876 y  $\text{sig}=0.00$  menor a 0.05 en la prueba de KMO y Barlett para evaluar correlación entre las variables, además para su calificación se tomaron en cuenta los niveles bajo (12-26 entre 18 -24 años)(12-39 entre 25-30 años)(12-43 entre 31-40) (12-39 entre 41-50 años) (12-39 entre 51-60 años). Medio (27-35 entre 18-24 años) (40-50 entre 25-30 años) (44-50 entre 31-40 años) (40-49 entre 41-50 años) (40-48 entre 51-60 años) y alto (36-60 entre 18-24 años) (51-60 entre 25-30 años) (51-60 entre 31-40 años) (50-60 entre 41-50 años) (49-60 entre 51-60 años) según los baremos de la edad que cada participante (Roncal, 2019).

## **Propiedades psicométricas del piloto**

### **Fiabilidad**

La prueba piloto realizada para validar este instrumento se aplicó a 30 docentes de una institución educativa pública, evidenciando en sus resultados que los 19 ítems cumplen con una adecuada validación psicométrica, presentando una confiabilidad general según alfa de Cronbach de 0.769, siendo válido ya que presenta un valor mayor a 0.70 (Vet et al 2017).

### **Validez de contenido**

Se realizó la validez de contenido a través de un juicio de expertos utilizando la V de Aiken, donde se obtuvo un puntaje de 0.95, reflejando así una adecuada validez en el contenido del instrumento (Escrura, 1988 como se citó en Robles, 2018).

## **FICHA TÉCNICA 2**

**Nombre:** Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

**Autor original:** Meyer, Allen y Smith (1993)

**Adaptación:** Montoya Santos, Elizabeth

**Procedencia original:** Estados Unidos

**Procedencia de versión utilizada:** peruana

**Administración:** Individual o colectivo

**Tiempo:** 15 minutos

**Estructuración:** 3 dimensiones - 18 ítems

**Aplicación:** Colaboradores de 18 años en adelante

### **Reseña histórica**

El cuestionario de C.O fué creado por Meyer, Allen y Allen, inicialmente dichos autores utilizaron sub escalas para medir el compromiso en distintos ámbitos, en 1993 después de varias modificaciones decidieron validar y unir dichas escalas en tres dimensiones (afectivo, continuo y normativo), contando con 24 ítems, el cual luego se modificó a 21 y en la última versión estudiada por estos autores el cuestionario quedó con 18 ítems. Luego de ello el instrumento ha tenido muchas validaciones en distintos países e idiomas, en el español fue validado por Arciniega y González en el 2006, traduciendo todos los ítems originales con una escala de tipo likert con 7 opciones (en fuerte desacuerdo, en moderado desacuerdo, en ligero desacuerdo, indiferente, en ligero desacuerdo, en moderado acuerdo y en fuerte acuerdo) en una muestra de 982 empleados de diferentes empresas.

### **Propiedades psicométricas originales**

La escala original validada en español presentó valores adecuados, los 18 ítems fueron validados utilizando un análisis factorial exploratorio y se aprobaron las 3 dimensiones indicando una consistencia interna de 0.79 para la dimensión de compromiso afectivo, 0.77 para compromiso continuo y 0.72 en compromiso normativo (Arciniega y González, 2006).

### **Propiedades psicométricas de la versión en Perú**

La versión peruana utilizada en este trabajo fue validada en una muestra de 642 colaboradores de un contact center evaluando su fiabilidad y consistencia interna obteniendo un valor de 0.925 según alfa de Cronbach, a nivel de dimensiones se obtuvo valores de 0.889 para la dimensión de compromiso afectivo, 0.774 para el compromiso de continuidad y 0.812 en el compromiso normativo, además, para su calificación se toman en cuenta los niveles bajo (18-27), promedio bajo (28-45), promedio alto (46-63), alto (64-90) (Montoya, 2014).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

## **Fiabilidad**

Para validar dicho instrumento en este estudio, la prueba piloto se aplicó a 30 docentes de una institución pública, refiriendo en sus resultados que los 18 ítems cumplen con una adecuada validación psicométrica, presentando un valor general de 0.779 según alfa de Cronbach, siendo un valor aceptable ya que su puntaje es más de 0.70 (Vet et al 2017).

## **Validez de contenido**

Se realizó la validez de contenido mediante jueces expertos, utilizando la V de Aiken, donde se obtuvo un puntaje de 1.0, reflejando así una adecuada validez en el contenido del instrumento (Escorra, 1988 como se citó en Robles, 2018).

### **3.5. Procedimientos**

La investigación se realizó cumpliendo distintas fases que ayudarán al adecuado cumplimiento de este estudio, en primer lugar, se empezó con las búsquedas para recolectar información en las distintas bases de datos, entre las cuales están: Redalyc, Scielo, Dialnet, BASE y Google Scholar.

Por consiguiente se realizó la solicitud de autorización para el uso de los instrumentos utilizados en este estudio, una vez que los autores respondieron y brindaron su aprobación, se prosiguió a solicitar el permiso con las instituciones educativa en donde se desarrollará la prueba piloto y las aplicaciones finales de las encuestas en el desarrollo de tesis , una vez aceptado se continuó con la difusión de la Escala de Riesgos Psicosociales (RIPS-ROME) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), mediante un formulario de Google Fromm distribuido por WhatsApp, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión establecidos anteriormente. Cabe resaltar que por la situación de la crisis sanitaria que vivimos por la pandemia, se recurre a estos medios virtuales para facilitar el cumplimiento y desarrollo de la tesis.

Posteriormente una vez cumplido un tiempo establecido para llenar la encuesta, los resultados se guardaron en un Excel para seguir con el procedimiento de análisis estadístico.

Por otro lado, aplicando la prueba piloto y obteniendo los valores de confiabilidad adecuados se procedió a aplicar los instrumentos en la muestra seleccionada, con

los permisos previamente acordados con las instituciones educativas, todo ello cumpliendo con los aspectos éticos para la aplicación de las pruebas en cada colaborador.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Como primera instancia se realizó el análisis de los resultados de la prueba piloto utilizando los programas de SPSS versión 26 y Excel, todo ello para evaluar la confiabilidad por consistencia interna de ambas escalas, esperando que los resultados que se obtengan presenten valores mayores a 0.70.

Posteriormente luego de haber aplicado los cuestionarios a la muestra establecida en del estudio, se analizaron bajo la utilización del programa SPSS versión 26, todo ello con el fin de determinar el análisis de correlación de ambas variables, empleando datos estadísticos de frecuencia y porcentaje, tomando como paso fundamental el análisis de normalidad estadística a través de Shapiro Wilk.

Para saber qué coeficiente de correlación debe utilizar, se identificó a través del estadístico SPSS que la muestra presentó una distribución no normal por lo que se optó trabajar con Spearman.

Finalmente, se trabajó con una significancia de 0.05 el cual permitió brindar seguridad al estudio, evaluando los resultados de la muestra (Molina, 2017), además se tomó en cuenta una potencia estadística de 0.8 para comprobar si nuestro estudio arroja resultados significativos (Cardenas y Arancibia, 2014).

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se realizó tomando en cuentas los principios éticos, técnicas y normas de la American Psychological Association (APA), esta regula la garantizarían de autenticidad de la información para evitar el plagio, además, sus normas permiten comunicar de manera efectiva la información proporcionada por el autor (Pico, 2020)

Por otro lado, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) menciona en su artículo 23° referido a la investigación, que todo profesional en psicología que realice un proyecto de investigación con seres humanos, debería tener el consentimiento de un comité de ética en investigación reconocido por autoridades pertinente, además,

el artículo 24° refiere que el psicólogo debe contar con un consentimiento informado de las personas que estén participando en la investigación. Asimismo, el artículo 25° menciona que todo proceso de investigación debe tomar en cuenta los riesgos sobre los participantes, considerando su salud psicológica.

#### IV. RESULTADOS

En esta sesión se exponen los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación, todo esto a través del uso de tablas que permitieron entender mejor dichos hallazgos.

Respecto al objetivo general de la investigación: Determinar si existe relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022; encontramos:

**Tabla 1.**

*Correlación entre factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe - 2022*

		Compromiso laboral
	Coeficiente de correlación	-,159*
Factores de Riesgos psicosociales	Sig. (bilateral)	,018
	N	221

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 1, se apreció un valor de correlación Rho de spearman de -,159\* y un nivel de significancia de ,018, por ello se afirma que la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el compromiso laboral es significativa ( $p < .05$ ), lo que refiere que a mayor nivel de riesgos psicosociales menor es el nivel de compromiso laboral, por lo cual se acepta la hipótesis.

En relación al primer objetivo específico, identificar los niveles de Factores de riesgos psicosociales en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022, podemos observar que:

**Tabla 2.**

*Niveles de factores de riesgos psicosociales*

	f	%
BAJO	27	12.22
MEDIO	112	50.68
ALTO	82	37.10
TOTAL	221	100.00

Fuente: Resultados del cuestionario tomado el 04/05/22

De acuerdo a la tabla 2, se observó que el 50.68% equivalente a 112 docentes evaluados presentó un nivel medio en cuanto a los factores de riesgo psicosociales, evidenciando así, que tienen un riesgo medio y promedio de desarrollar una enfermedad o accidente de trabajo si no se llega a tomar el control de esta variable; por otro lado, el 37.10% equivalente a 82 docentes evaluados presenta un nivel alto, evidenciando así una mayor probabilidad de desarrollar alguna enfermedad ocupacional o sufrir un accidente de trabajo por el nivel de estrés que puedan presentar, por último el 12.22% equivalente a 27 docentes presentan un nivel bajo, evidenciando que tendrían un nivel controlado o nulo de sufrir accidentes de trabajo o alguna enfermedad de índole ocupacional.

Con respecto al segundo objetivo específico, identificar los niveles de compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022, podemos observar que:

**Tabla 3.**

*Niveles de compromiso laboral*

	f	%
BAJO	0	-
PROMEDIO BAJO	57	25.79
PROMEDIO ALTO	158	71.49
ALTO	6	2.71
TOTAL	221	100.00

Fuente: Resultados del cuestionario tomado el 04/05/22

De acuerdo a la tabla 3, se evidenció que el 71.49% equivalente a 158 docentes presentan un nivel de promedio alto de compromiso laboral, indicando así que los colaboradores en su mayoría presentaron un vínculo positivo con su institución, manifestando su compromiso con aquella organización, seguidamente un 25,79% equivalente a 57 docentes presentaron un nivel de promedio bajo, indicando así que dichos colaboradores no se sienten identificados totalmente con su institución. Por último, existe un 2.71% equivalente a 6 docentes los cuales presentaron un nivel alto de compromiso laboral, indicando una identificación y compromiso total con su organización.

Por último. En el objetivo, analizar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en base a las dimensiones de ambas variables en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022. Podemos observar que:

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales y el compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022.*

	C. Afectivo	C. De continuidad	C. Normativo
Aspectos laborales	-,165*	-,141*	-,39
Sig.	.014	.036	.569
Aspectos personales	,051	,013	-,078
Sig.	.451	.851	.247

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 3, se observó que existió una correlación inversa significativa entre la dimensión de aspectos laborales y la dimensión de compromiso afectivo (-,165\*), seguidamente se aprecia la correlación entre las dimensiones de aspectos laborales y la dimensión de compromiso de continuidad (-,141\*), ambos valores significativos ya que presentaron una significancia <.05. Por último, en relación a la segunda dimensión de la primera variable, no presentó correlación con ninguna de las dimensiones de la segunda variable.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos propuestos en este estudio, se efectuó la siguiente discusión de resultados.

En relación al objetivo general el cual pretende determinar la relación entre los Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en mi muestra planteada, se obtuvo como resultado que existe una relación significativa inversa entre ambas variables, presentando un valor de correlación según Spearman de  $-.159^*$  y un nivel de significancia de  $.018$  siendo significativa ya que el valor es  $< .05$ , todo ello indica que a más nivel de riesgos psicosociales menor sería el compromiso laboral que presenten los colaboradores o viceversa. De esta forma se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

Al igual que los resultados descritos anteriormente encontramos investigaciones con valores similares como es el caso de Salvador (2020) que al aplicar los procesos estadísticos en su muestra de 324 trabajadores marítimos, sus resultados arrojaron que existe una relación inversa, entre el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales, presentando valores menores a  $.05$ , siendo una correlación significativa, aunque esta relación es baja se evidenció similitud con los resultados de la investigación.

A diferencia de la investigación antes mencionada, tenemos la realizada por Ruiz (2017) que estudió ambas variables en una muestra similar, pero con diferente cantidad y tipo de trabajador; luego de ejecutar los procesos estadísticos en 22 colaboradores de instituciones educativas, obtuvo como resultados la existencia de una correlación inversa débil entre las dos variables ( $-.174$ ).

Por último, de acuerdo a los resultados se fundamenta la relación entre ambas variables, mencionando la importancia de que una de ellas esté equilibrada y fortalecida para que la otra no afecte al colaborador, en este caso como menciona Salvador (2019) que al fortalecer los vínculos del trabajador con la organización y a su vez el cuidado de su salud, reducirán los factores de riesgos psicosocial, tomando en cuenta que no existe una única forma si no que es el resultado del ambiente laboral, las relaciones y la actividad que desempeña el colaborador.

Por otro lado, en consideración al primer objetivo específico en el cual se espera identificar los niveles de Factores de riesgos psicosociales en docentes, se obtuvo como resultados que el 50.68 % de los participantes presentaron un nivel medio de factores de riesgo psicosociales, manifestando un rango promedio a poder desarrollar un accidente de trabajo si no se llega a tomar control de dichos riesgos, seguidamente, se observó que el 37.10 % presentó un nivel alto, manifestando una elevada posibilidad de sufrir una enfermedad o accidente laboral, finalmente solo un 12.22 % de los docentes presentaron un nivel bajo, refiriendo un nivel controlado de poder sufrir un accidente de trabajo.

De modo similar a los resultados descritos, la investigación de Flores (2017) obtuvo resultados parecidos en relación al nivel de los riesgos psicosociales en comparación al compromiso laboral, refiriendo un que 46% de participantes de su muestra presentaron riesgos psicosociales alto, un 28% un nivel medio y un 26% un nivel bajo, reflejando así una cantidad significativa con riesgo a padecer un accidente laboral.

En definitiva, ante un elevado porcentaje de riesgos psicosociales será más alta la posibilidad de que los trabajadores padezcan alguna enfermedad o accidente laboral, ya que si estos no se controlan a tiempo pueden afectar directamente al trabajador. Como se conoce estos factores pueden perjudicar a nivel físico, social y mental, recomendando evaluarse y controlarse a tiempo para que no afecte a mediano y a largo plazo (Moreno, 2011, como se citó en Camacho y Mayorga, 2017).

Antes de continuar, es importante mencionar que mi población a diferencia de otras profesiones, cumple con características particulares en relación a mis antecedentes, como la cantidad de la muestra y el tipo de población, además la docencia presenta un factor de vocación y compromiso natural en su profesión, manifestando un servicio moral para el bienestar social - educativo del contexto.

Asimismo, en cuanto al segundo objetivo específico el cual plantea identificar los niveles de compromiso laboral en la muestra planteada, se tuvo como resultados que el 71.49% de la muestra presentó un nivel promedio alto, refiriendo un vínculo positivo de los trabajadores con su organización, del mismo modo un 28.79%

presentaron un nivel promedio bajo, reflejando poca identificación de los colaboradores con su institución, por último, solo un 2.71% de docentes presentaron un nivel alto de compromiso laboral, representando una alta identificación y compromiso total con su institución educativa.

En similares circunstancias con la población y los resultados antes mencionados encontramos a la investigación de Flores (2017) que aplicó el mismo instrumento para medir el compromiso laboral en docentes, obteniendo como resultados que un 46 % de los participantes presentan un nivel bajo de compromiso laboral, seguidamente un 36% un nivel medio y solo un 18% presentan un nivel alto de compromiso laboral, evidenciando la afectación de la variable de riesgo psicosocial sobre el compromiso laboral, Sin embargo, a diferencia de nuestro estudio, en estos resultados es más notoria la afectación de una variables sobre la otra.

En tal sentido, para fundamentar los resultados obtenidos en esta investigación, podemos mencionar que desde una perspectiva en relación a la conducta, el desgaste profesional provocado por los riesgos psicosociales pueden ocasionar la pérdida del significado, identidad y expectativas con el trabajo por parte del colaborador hacia la empresa, apareciendo así la falta de compromiso laboral como respuesta defensiva psicológica frente a una situación laboral negativa o poco justa desde la perspectiva del trabajador, presentando actitudes como la desvalorización y desconfianza del trabajo y los vínculos que la sostienen (Baez,2010).

Desde mi punto de vista, a todo lo mencionado anteriormente puedo agregar que a diferencia de otros estudios una de las características peculiares de mi muestra son los años de trabajo, ya que la mayoría de docentes de instituciones públicas son contratados y tienen más de 5 años laborando, formando así durante ese tiempo un vínculo afectivo con su organización, siendo parte de sus vidas y desarrollo personal, presentando un compromiso más resistente a diferencia de otro tipo de trabajadores, sin embargo esta variable si fue afectado, aunque en poca magnitud. Esto se puede corroborar en estudios que estudiaron esta variable como el de Mehech, et al. (2016) que dentro de sus resultados rescató que los trabajadores con más de 5 años de antigüedad presentaban mayor nivel de compromiso laboral a diferencia de los colaboradores que tenían entre 1 y 5 años laborando.

Finalmente como último objetivo específico, en el cual se esperaba analizar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en base a sus dimensiones, los resultados demostraron existe una relación inversa significativa entre la dimensión de aspectos laborales de los factores de riesgos y la dimensión de compromiso afectivo con un valor de  $-,165^*$ , Seguidamente se puede observar la correlación significativa entre aspectos laborales y la dimensión de compromiso de continuidad ( $-,141^*$ ).

Con respecto a estudios con resultados diferentes, pero estudiando ambas variables, Vásquez (2017) estudió ambas variables obteniendo similitudes en los resultados inversos entre las dimensiones, en este caso entre indicadores de la dimensión normativa y los indicadores que involucran aspectos laborales y personales de los factores de riesgos, arrojando valores de  $-,69$ .

Del mismo modo, fundamentando la relación entre las dimensiones descritas, debemos rescatar las características de ambas dimensiones para entender la relación, por su parte los aspectos laborales se identifican por el contenido de trabajo y los factores que pueden afectar al mismo (Narvéez, 2015), y por parte de la dimensión afectiva se caracteriza por las relaciones emocionales que fortalecen su vínculo no obligado por estar en la organización (Fernandez et al, 2016), de tal modo que si es afectado el contexto laboral y las condiciones adecuadas de trabajo, puede perjudicar a los vínculos afectivos del trabajador y empresa manifestados en la confianza y seguridad que ambos se pueden brindar.

Por último, para fundamentar la correlación entre aspectos laborales y la dimensión de compromiso de continuidad, podemos mencionar ambas se ven relacionadas debido que un trabajador con compromiso de continuidad se limita a salir de la organización por los distintos aspectos laborales que ha obtenido con el paso del tiempo y todo lo que ha logrado con ello (Juaneda, Clavel y González, 2017).

## **VI. CONCLUSIONES**

Se llegó a las siguientes conclusiones después del análisis de resultados el cual pretendió responder los objetivos planteados:

1. En relación al objetivo general, se evidenció que existe una correlación inversa significativa, refiriéndose así la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el compromiso laboral en los docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022.
2. Con respecto a los niveles de riesgos psicosociales el nivel medio fue el más predominante, demostrando que existe un riesgo medio a que los trabajadores padezcan una enfermedad o accidente de índole laboral.
3. En cuanto a los niveles de compromiso laboral, resaltó el promedio alto, lo que significa que este grupo de docentes tienen un vínculo positivo con su organización, sin embargo, este vínculo no es totalmente seguro.
4. Por último, de acuerdo a la relación que existe entre las dimensiones de ambas variables, se pudo observar la relación entre las dimensiones de aspectos laborales y compromiso afectivo, así como la relación de aspectos laborales y compromiso de continuidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a las organizaciones la realización de evaluaciones diagnósticas y el seguimiento constante para detectar los distintos factores que pueden afectar al colaborador, minimizando así problemáticas como el bajo compromiso o problemas en la productividad laboral.
- A las instituciones educativas, promover la realización de programas para la intervención en la salud y seguridad en el trabajo estipulados por el gobierno, con el objetivo de minimizar los riesgos laborales en los docentes y así para prevenir los accidentes en el trabajo.
- A las organizaciones educativas, realizar planes de mejora continua para fortalecer el compromiso de los docentes, con estrategias organizacionales que minimicen los factores que afectan a dicha variable, tomando en cuenta la poca intervención organizacional en este tipo de trabajadores.
- Al gobierno del sector educativo, la realización seguimiento y atención psicológica a docentes como parte del fortalecimiento y valoración del recurso humano.

## REFERENCIAS

- Al Jabari, B. y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. [https://www.researchgate.net/publication/331635975\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Conceptual\\_and\\_Empirical\\_Literature\\_and\\_a\\_Research\\_Agenda#:~:text=Accordingly%2C%20Porter%20et%20al.%20\(%20o,n%20its%20behalf%E2%80%9D%20\(p](https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda#:~:text=Accordingly%2C%20Porter%20et%20al.%20(%20o,n%20its%20behalf%E2%80%9D%20(p)
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 2006, 21 (1), 35-50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Arias Gómez, J., Villasis Keever, M.A. y Miranda Novales, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baez Leon, C. (2010). *Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. UAM. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Buitrón Cortez, K.M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en lima* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín De Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON\\_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011). Benefits of Normative Commitment for Organizations. *Dirección estratégica*, 38 (1), 1-3. <http://direccionestrategica.itam.mx/beneficios-del-compromiso-normativo-para-las-organizaciones/>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A. y Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia*, 1 (60), 1 -15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cárdenas Castro, M. y Arancibia Martini, H. (2014). POTENCIA ESTADÍSTICA Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DEL EFECTO EN G\*POWER: COMPLEMENTOS A LAS PRUEBAS DE SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA Y SU APLICACIÓN EN PSICOLOGÍA. *Salud y sociedad*, 5 (2), 1-16. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología* [Archivo PDF]. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

- Camacho Ramírez, A. y Mayorga, D.R. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos Derechos y Valores*, 20 (40), 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Chordiya, R., Sabharwal, M. y Goodman, D. (2017). AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION: A CROSS-NATIONAL COMPARATIVE STUDY: Affective organizational commitment and job satisfaction. *Public administration*, 95(1), 1-19. [https://www.researchgate.net/publication/314094583\\_AFFECTIVE\\_ORGANIZATIONAL\\_COMMITMENT\\_AND\\_JOB\\_SATISFACTION\\_A\\_CROSS-NATIONAL\\_COMPARATIVE\\_STUDY\\_Affective\\_organizational\\_commitment\\_and\\_job\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/314094583_AFFECTIVE_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_AND_JOB_SATISFACTION_A_CROSS-NATIONAL_COMPARATIVE_STUDY_Affective_organizational_commitment_and_job_satisfaction)
- Crocce, C.P.A., Moraes, C.R., Guiland, R., Rocha, R.E.R., Dalagasperina, P. y Ornellas, A.D. (2019). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: Perspectivas Teóricas e Conceituais Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo perspectivas teóricas y conceptuales Artículo de Investigación Científica. *ResearchGate*, 37 (1), 52-70. [https://www.researchgate.net/publication/335432857\\_Riscos\\_Psicossociais\\_Relacionados\\_ao\\_Trabalho\\_Perspectivas\\_Teoricas\\_e\\_Conceituais\\_Work-Related\\_Psychosocial\\_Risks\\_theoretical\\_and\\_conceptual\\_perspectives\\_Articulo\\_de\\_Investigacion\\_Cientifica](https://www.researchgate.net/publication/335432857_Riscos_Psicossociais_Relacionados_ao_Trabalho_Perspectivas_Teoricas_e_Conceituais_Work-Related_Psychosocial_Risks_theoretical_and_conceptual_perspectives_Articulo_de_Investigacion_Cientifica)
- Escudero Sánchez, C. L. y Cortez Suarez, L.A. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Innova educación*, 2 (1), 1 -15. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>
- Fernandez, L.S., Gavilan, D., Avello, M. y Blasco, F. (2016). Affective commitment to the employer brand: Development and validation of a scale. *ScienceDirect*, 19(1), 40-54. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943615000687>
- Fernández Martínez, S. (2020). Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales. *IUSLabor*, (3), 81-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7723819>
- Forbes. (25 de march from 2020). *How To Deal With Excessive Employee Absenteeism: 12 Proven Methods*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/03/25/how-to-deal-with-excessive-employee-absenteeism-12-proven-methods/?sh=2be7272e2722>

- Flores García, G.C. (2017). *Riesgos psicosociales y compromiso organizacional en los enfermeros del Hospital San José Callao, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21988/Flores\\_GGC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21988/Flores_GGC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fornes, S.L., Rocco, T.S. y Wollard, K.K. (2008). Workplace Commitment: A Conceptual Model Developed From Integrative Review of the Research. *Human Resource Development Review*, 7 (3), 339-357. [https://www.researchgate.net/publication/200824242\\_Workplace\\_Commitment\\_A\\_Conceptual\\_Model\\_Developed\\_From\\_Integrative\\_Review\\_of\\_the\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/200824242_Workplace_Commitment_A_Conceptual_Model_Developed_From_Integrative_Review_of_the_Research)
- García García, J.A., López Alvarenga, J.C., Jiménez Ponce, F., Ramírez Tapia, Y., Lino Pérez, L. y Reding Bernal, A. (2014). Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. (2° ed). McGraw-Hill. <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721&sectionid=115929954>
- Gallardo Echenique, E.E. (2018). Metodología de la Investigación: Manual Autoformativo Interactivo. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Hernández Ávila, C.E. y Carpio Escobar, N.A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hayes, M., Chumney, F., y (2020), Global Workplace Study 2020. ADP Research Institute. [https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2020/09/28220716/R0130\\_0920\\_v1\\_GWS\\_ResearchReport.pdf](https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2020/09/28220716/R0130_0920_v1_GWS_ResearchReport.pdf)
- Instituto Peruano de Economía. (octubre de 2020). Mercado laboral peruano: Impacto por Covid-19 y Recomendaciones de política. IPE. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Instituto Peruano de Economía. (29 de marzo de 2021). Conectividad: El reto para la educación virtual en el sur el 2021. IPE. <https://www.ipe.org.pe/portal/conectividad-el-reto-para-la-educacion-virtual-en-el-sur-en-el-2021/>
- Juaneda, A.E., Clavel, M.S.E. y Gonzales, M.C. (2017). Person-Organization Commitment: Bonds of Internal Consumer in the Context of Non-profit Organizations. *Frontiers in psychology*, 8 (1227). 1-15. [10.3389/fpsyg.2017.01227](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01227)

- Kapur, R. (enero de 2020). *The Significance of Commitment among Human Resources*. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/338642490\\_The\\_Significance\\_of\\_Commitment\\_among\\_Human\\_Resources](https://www.researchgate.net/publication/338642490_The_Significance_of_Commitment_among_Human_Resources)
- Lopes, R.C.M. y Faiad, C. (2019). Research on psychosocial risks at work: a bibliometric study of brazilian national production from 2008 to 2017. *Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(34),19-40. [dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424](https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424)
- Lopes, R.C.M., Faiad, C. y Peres, F.E. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 36(19). 1-9. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/>
- Mehech Vargas, C., Cordero Unghiatti, A. y Gómez Rabagliati, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile].
- Mimbela Vallejo, R.M. (2018). Organización del trabajo y riesgos psicosociales en el colegio de alto rendimiento de la libertad 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Católica del Perú].[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14221/MIMBELA\\_VALLEJO\\_RENE%C3%89\\_MATILDE\\_ORGANIZACION\\_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14221/MIMBELA_VALLEJO_RENE%C3%89_MATILDE_ORGANIZACION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molina Arias, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p?. *Pediatría Aten Primaria*, 19 (76), 1-5. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1139-76322017000500014](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014)
- Narváez Herrera, M.C. (2015). *Relacion entre el exceso de exigencias psicológicas del trabajo en los factores de riesgo psicosocial en people contact s.a.s* [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales facultad de ciencias humanas Manizales caldas]. <http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2373/trabajo%20especializacion%20gth%20maria%20cristina%20narvaez%20h.pdf?sequence=2&isallowed=y>
- Neffa, J.L. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. *CeilConnicet*. <http://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Neves, T., Joao, G., Rodrigues, V. y Joao, M. (2018). Compromisso organizacional, qualidades psicométricas e invariância do questionário de Meyer e Allen para enfermeiras portuguesas. *Latinoamericana de enfermagem*, 26 (1), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Organización Mundial del trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (Mayo de 2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf)

- Organización internacional del trabajo. (17 de setiembre de 2021). *Salud y seguridad en el trabajo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
- Peña Cárdenas, M.C., Díaz Díaz, G., Chávez Macías, A. G. y Sánchez Esparza, C.E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pico Jaramillo, A.L. (2020). Recomendaciones para el uso de normas APA. *CESA*, 7 (1), 1 - 38. <https://www.cesa.edu.co/wp-content/uploads/2020/08/Normas-APA-DIGA-CESA-v7.pdf>
- Phillip, M.J., Dejun, T.K. y Kyoung, Y.K. (6 de octubre de 2020). *Social support at work: An integrative review*. Wiley online library. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.2485>
- Pozo Eugenio, C.M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestida Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CenciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M.V. y Romero, M.E. (2020). COMPENSATION SYSTEM BASED ON PERFORMANCE EVALUATION IN THE FOOD PRODUCTION INDUSTRY: SUGAR INGENIO CASE. *Compedium*, 7 (1), 34-45. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SistemaDeCompensacionBasadoEnEvaluacionDeDesempeno-7520687%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SistemaDeCompensacionBasadoEnEvaluacionDeDesempeno-7520687%20(1).pdf)
- Ribeiro, B. M. D. S.S, Scorsolini-Comini, F. y Barcellos, D.R.C.M. (2021). Being a professor in the context of the COVID-19 pandemic: reflections on mental. *Index enferm*, 29 (3), 137-141. [healthhttps://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008)
- Rodríguez, A.M.H. y Gomez, V. (2021). *Active work and commitment to work: Do they promote occupational health?*. UISRAEL. [https://www.researchgate.net/publication/354587051\\_Trabajo\\_activo\\_y\\_compromiso\\_con\\_el\\_trabajo\\_Fomentan\\_la\\_salud\\_laboral#page=13](https://www.researchgate.net/publication/354587051_Trabajo_activo_y_compromiso_con_el_trabajo_Fomentan_la_salud_laboral#page=13)

- Roncal Medina, P.L.(2018). *Construcción de una escala para medir Riesgos Psicosociales en el personal del Sector Salud (RIPS-ROME), Cercado de Lima 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30013/Roncal\\_MPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30013/Roncal_MPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rossenber, Y.G.T., Howard, J.K., Kajsa, .A, Kathleen, B.,Breitsohl. B., Cohen, A., Cross, D., Rodrigues. A., Duflot, V., Kilroy,S,, Ali, N., Rapti, A., Ruhle, Solinger, Swart. y. Yalabik, Z. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2018.1443914>
- Robles Pastor, B. F. (2018). Índice de validez de contenido:Coeficiente V de Aiken. *PUEBLO CONTINENTE*, 29 (1), 193- 197. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991/914>
- Ruiz Martínez, A.F.A. (2017). *Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso de los colaboradores de la Institución Educativa Nacional N°81764 La Cantera – Huanchaco – 2017*[Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11522/ruiz\\_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11522/ruiz_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sabastizagal Vela, I., Astete Cornejo, J. y Benavides, F. G.(2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 337(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salvador Moreno, J.E. (2019). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales*. San Gregorio, 1 (35), 172 – 188. [https://www.researchgate.net/publication/338231648\\_Compromiso\\_Organizacional\\_y\\_Riesgos\\_Psicosociales](https://www.researchgate.net/publication/338231648_Compromiso_Organizacional_y_Riesgos_Psicosociales)
- Salvador Moreno, J.E. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11857>
- Sánchez Flores, F.A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria.*, 13(1), 102-122. <https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>

- Sorbara, S.E. Baró, S., Greco, R.C., Preiti, M.P. y Quinteros, M.E. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6(251), 1-12 <https://doi.org/10.32351/rca.v6.251>
- Vázquez Nieves, P. (2017). *Factores psicosociales y su impacto en el compromiso laboral en una empresa de automatización en Querétaro* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1551/1/RI005063.pdf>
- Vet, H.C.W. , Mookink, L.B. , Mosmuller. C.B.T. (2017). La fórmula de la profecía de Spearman-Brown y el alfa de Cronbach: diferentes caras de la confiabilidad y oportunidades para nuevas aplicaciones. *ELSEVIER*, 85 (1), 45-49. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2017.01.013>



VARIABLE II	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
<b>Compromiso laboral</b>	El compromiso organizacional es un estado psicológico que se identifica por presentar relación entre el colaborador y la organización, además tienen una gran influencia sobre la decisión de seguir o abandonar la organización, del mismo modo se añade que dicho concepto es multidimensional debido a que presenta tres tipos de compromisos, el afectivo, de continuidad y normativo. (Meyer y Allen, 1991, como se cito en Montoya, 2014).	Se utilizará la escala de Compromiso laboral de Meyer y Allen, validado en Perú por Montoya (2014), cuenta con 18 ítems.	Compromiso afectivo  Compromiso de continuidad  Compromiso normativo	1, 3, 7, 10, 11, 12, 15.  4, 8, 13, 16, 17  2, 5, 6, 9, 14, 18	Escala Likert (Ordinal)  1= En total de acuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni desacuerdo, ni en acuerdo 4= De acuerdo 5= En total de acuerdo

## Anexo 2: INSTRUMENTOS

# ESCALA PARA MEDIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES

## RIPS-ROME

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Esta prueba no es el único instrumento que se puede usar para la evaluación de riesgos en empresas, ya que también existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión, entre otros) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo.

### INSTRUCCIONES:

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

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas: "siempre / casi siempre/ a veces / casi nunca / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente a una de ellas.

Es muy importante que contestes TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

N°	Descripción del ítem	S	CS	AV	CN	N
1	¿Cuándo ingresaste a laborar te especificaron cuáles eran tus funciones?	1	2	3	4	5
2	¿Tienes en conocimiento cuáles son los beneficios institucionales de tu empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que tu grupo de trabajo se desempeña en conjunto?	1	2	3	4	5
4	¿Tu trabajo te permite tener momentos de compartir entre compañeros?	1	2	3	4	5
5	¿Tienes claro todas las funciones que debes realizar?	1	2	3	4	5
6	¿Tu horario de trabajo te permite realizar todas tus tareas?	1	2	3	4	5
7	¿Los turnos de trabajo que tienes afectan tu vida personal?	1	2	3	4	5
8	¿Dispones de tiempo suficiente para realizar actividades personales después de trabajar?	1	2	3	4	5
9	¿Puedes hacer pausas durante tu jornada laboral?	1	2	3	4	5
10	¿Tienes tiempo de compartir con tu familia o amigos, luego del trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Tu lugar de trabajo siempre está ordenado y limpio?	1	2	3	4	5
12	¿Te sientes inspirado(a) con las labores que haces?	1	2	3	4	5
13	¿Tienes exceso de trabajo y se te acumulan las tareas diarias?	1	2	3	4	5
14	¿Te cuesta separar tus problemas personales de los del trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Sientes que te desgasta emocionalmente tu trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Te cuesta separar tus emocionales del trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Has tenido algunos percances en separar tu vida personal y laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Las actividades que realizas en el trabajo te ocasionan problemas en casa?	1	2	3	4	5
19	¿Es necesario esconder tus emociones en el trabajo?	1	2	3	4	5

## Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

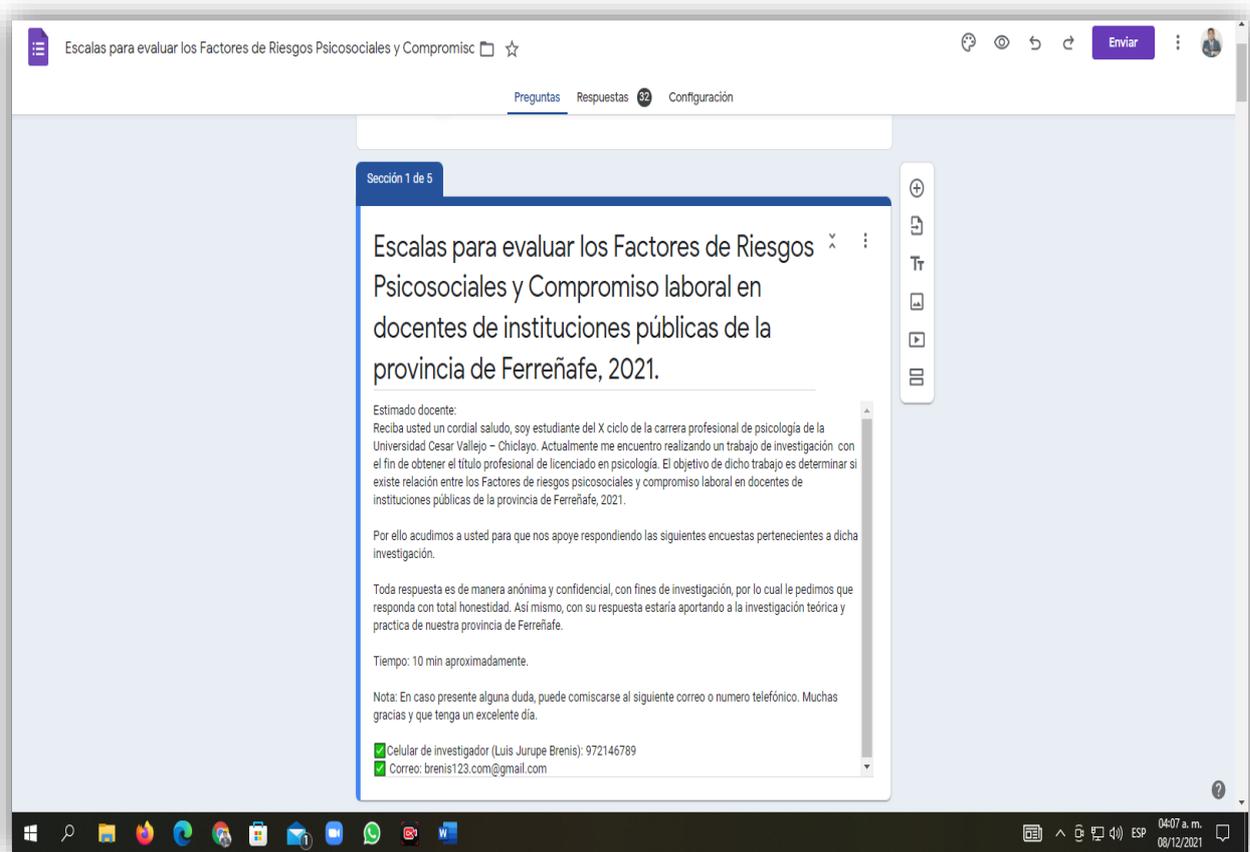
Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					

13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

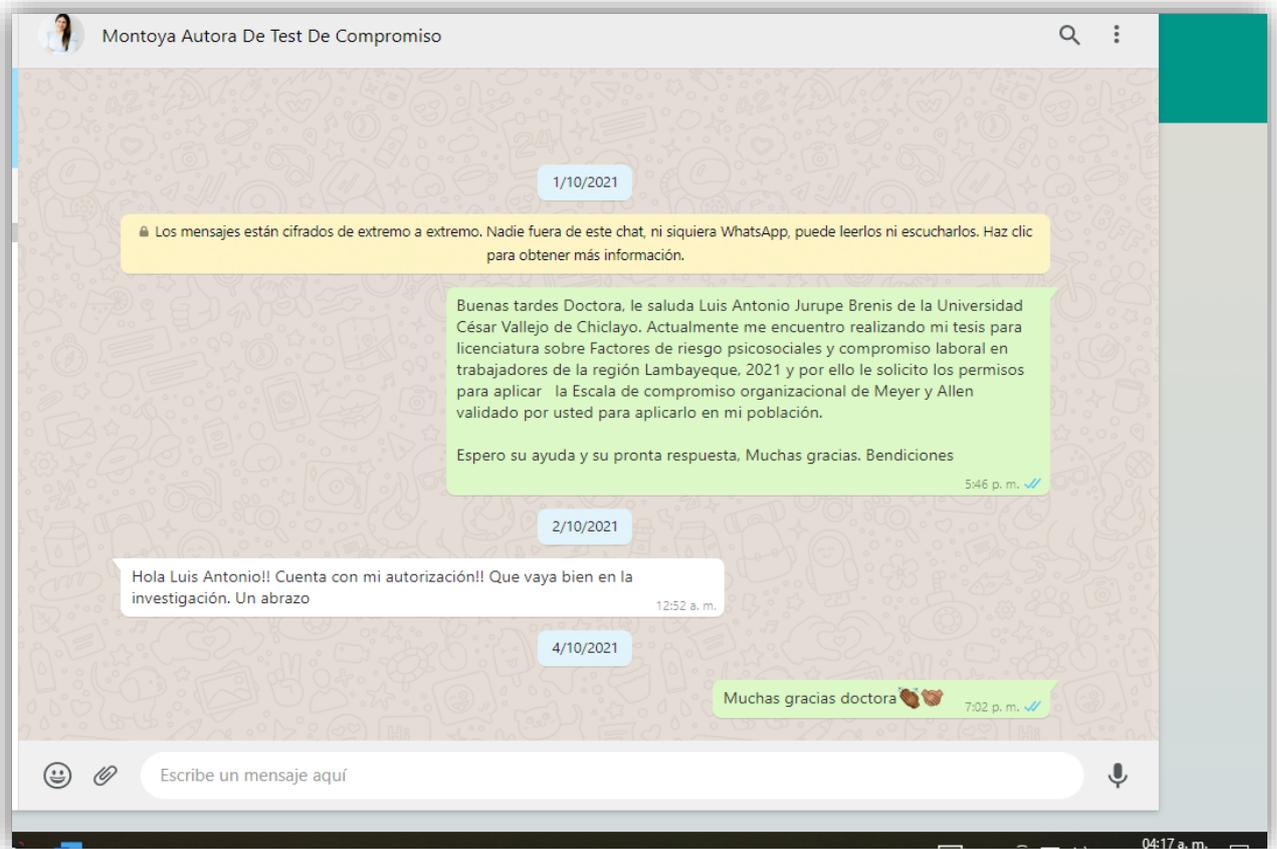
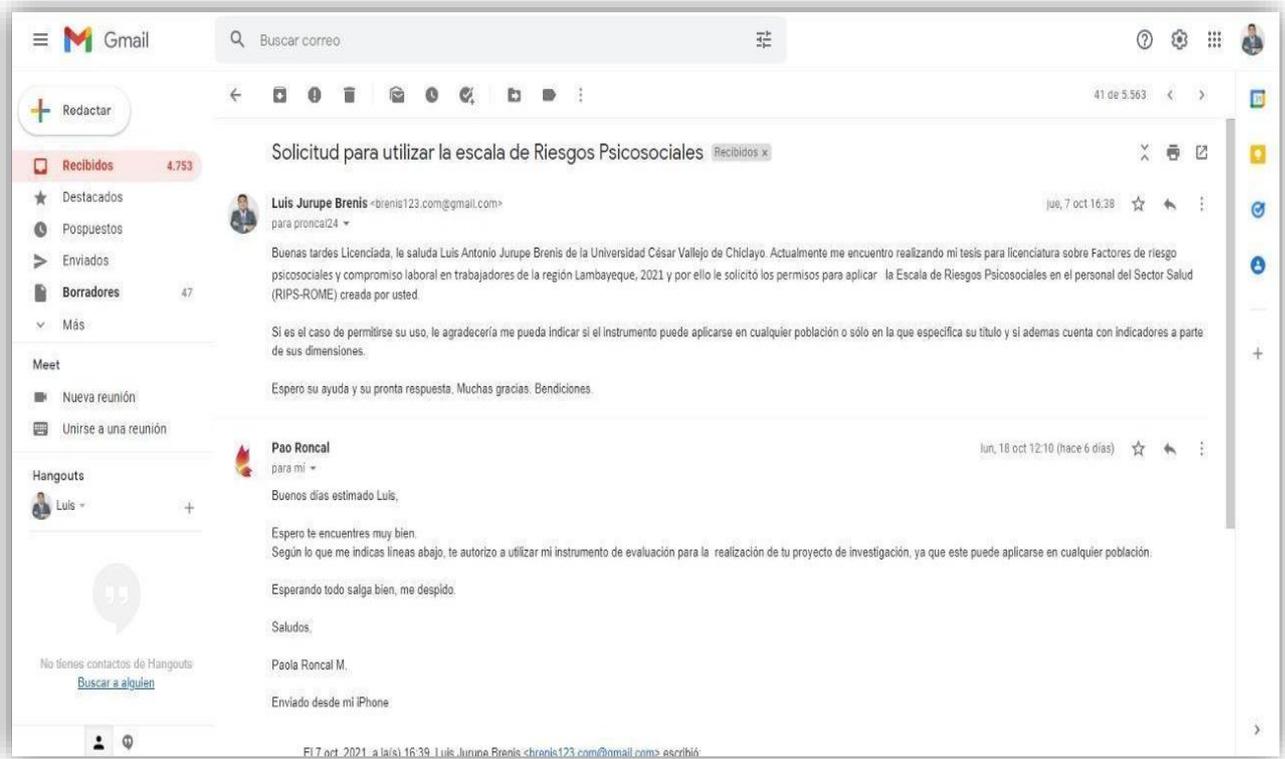
Captura de pantalla del formulario de Google:



Link:

<https://forms.gle/6GgnXNhiDgGp5AH57>

### Anexo 3: AUTORIZACIONES PARA USO DE INSTRUMENTOS



## Anexo 4: AUTORIZACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Chiclayo, 19 de noviembre del 2021

**Mg. Santos Parraguez Salazar**  
Director I.E. PERÚ BIRF  
Pueblo nuevo – Ferreñafe

### **ASUNTO: PERMISO PARA APLICAR PRUEBA PILOTO**

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: **Jurupe Brenís Luis Antonio**, autor del proyecto de investigación denominado: **Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2021** quien están siendo asesorados por el docente: Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

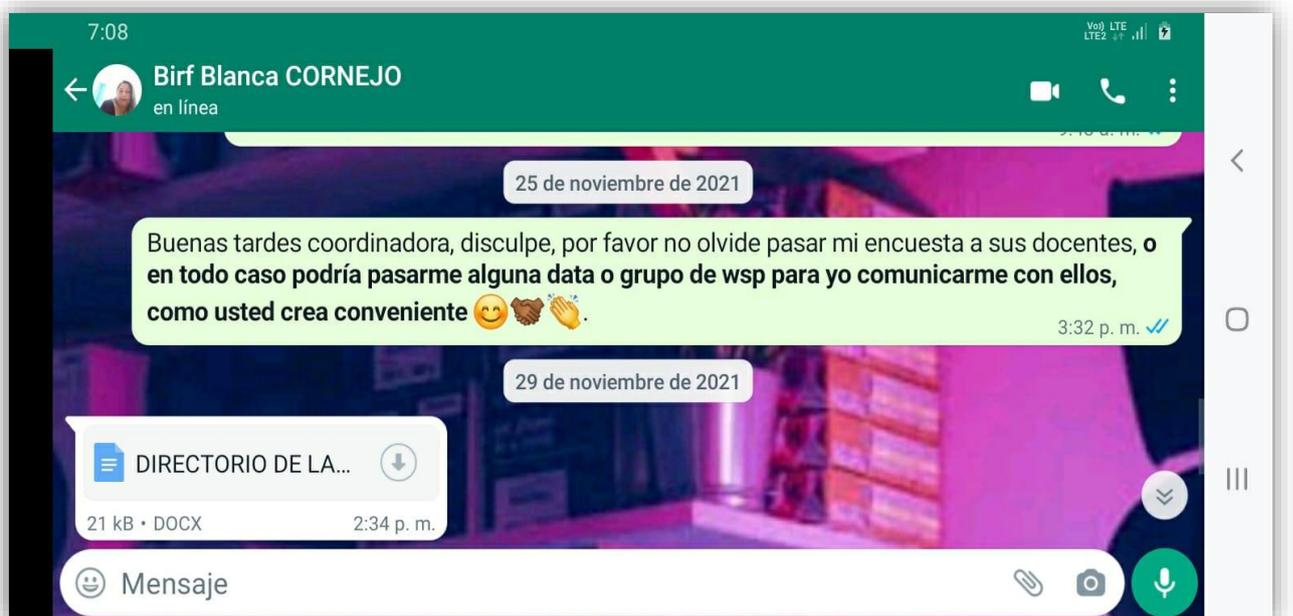
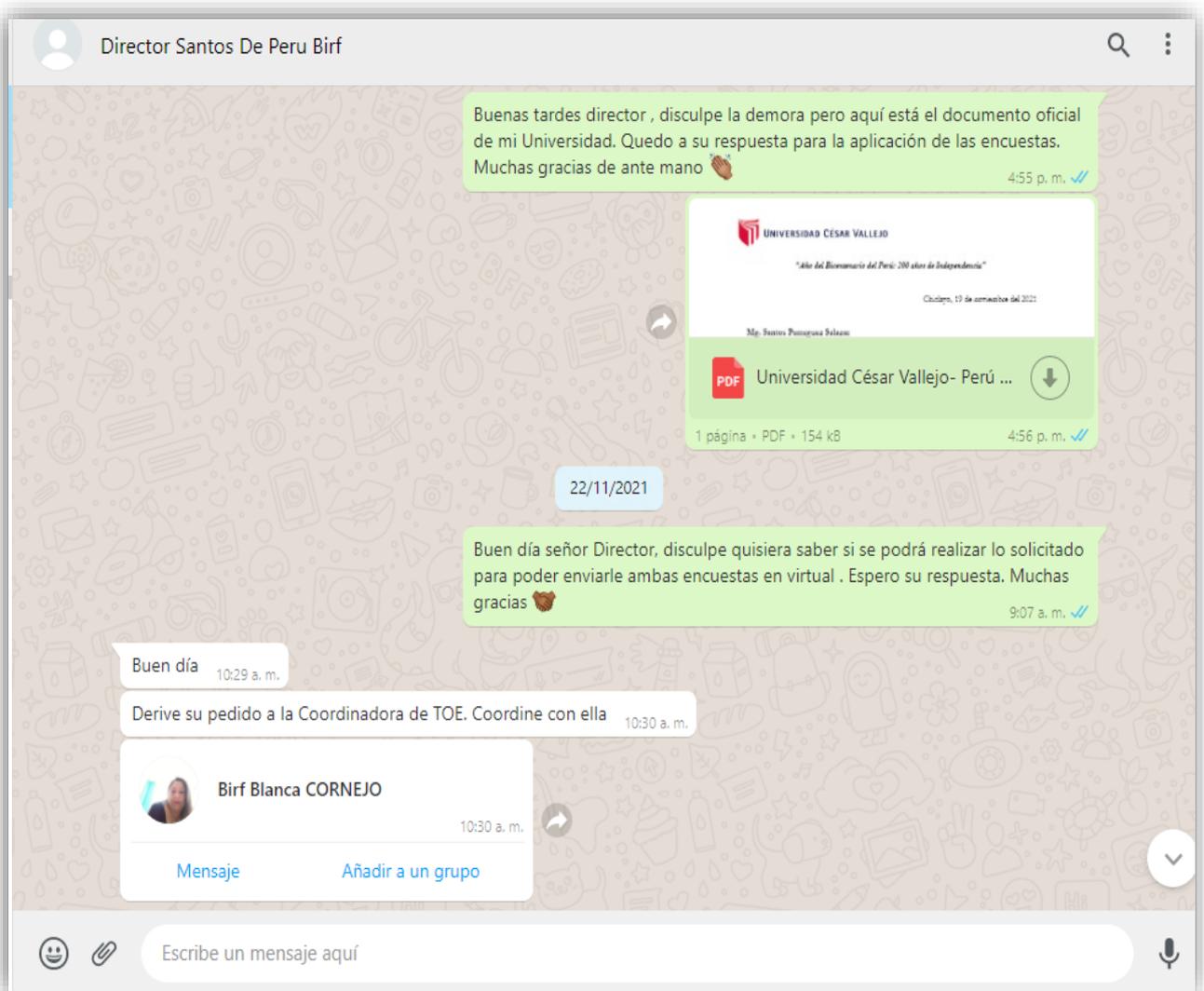
A su vez, quisiera solicitarle el permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su prueba piloto** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



**Dr. Marvin Moreno Medina**  
**COORDINADOR**  
Escuela de Psicología –  
Campus Chiclayo



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Mg. Santos Parraguez Salazar,  
Director de la I.E. Peru Birf.

Yo, Jurupe Brenis Luis Antonio, identificado con DNI. N° 75899728, domiciliado en Pasaje Amazonas 120# del Distrito de Pueblo Nuevo, Provincia de Ferreñafe y Departamento de Lambayeque, estudiante de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, deseando obtener su ayuda, **SOLICITO** a Usted los permisos para aplicar dos encuestas que forman parte de mi investigación para obtener el grado de licenciado en psicología, dichas encuestas serán aplicadas el próximo año y será solicitado de manera general por la universidad, sin embargo, anticipo su permiso para obtener algunos datos para mi investigación como el número de docentes y trabajadores de la institución

Ferreñafe, 13 de octubre del 2021

Luis Antonio Jurupe Brenis  
DNI. N° 75899728

COLEGIO	
<b>"PERU BIRF"</b>	
PUEBLO NUEVO - FERREÑAFE	
<b>RECEPCION</b>	
SECRETARIA	
Exp. N°	997 Firma <i>HS</i>
Fecha	13/10/21 Hora 10:47
LA RECEPCION DEL DOCUMENTO NO SIGNIFICA CONFORMIDAD	

## Anexo 5: CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO

### Escala de Riesgos psicosociales:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	19

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	49,8667	62,395	,508	,743
VAR00002	50,4000	67,834	,512	,748
VAR00003	50,5000	70,190	,350	,758
VAR00004	50,0333	68,309	,341	,759
VAR00005	50,6000	64,869	,632	,738
VAR00006	49,8667	70,189	,295	,762
VAR00007	49,3000	71,183	,201	,769
VAR00008	49,1000	71,610	,283	,763
VAR00009	48,9667	71,826	,191	,769
VAR00010	49,1333	72,395	,231	,765
VAR00011	50,4000	70,938	,293	,762
VAR00012	50,6000	70,317	,402	,756
VAR00013	49,2667	70,340	,307	,761
VAR00014	48,4000	70,524	,218	,768
VAR00015	48,9333	68,478	,347	,758
VAR00016	48,5333	68,602	,311	,761
VAR00017	48,3667	68,516	,387	,755
VAR00018	48,2000	68,303	,420	,753
VAR00019	49,1333	67,499	,284	,766

## Cuestionario de Compromiso laboral:

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,7000	105,941	,025	,791
VAR00002	57,5000	103,569	,112	,786
VAR00003	56,6333	100,171	,249	,776
VAR00004	57,7667	113,426	-,242	,813
VAR00005	56,7333	102,685	,143	,784
VAR00006	56,8667	95,637	,406	,765
VAR00007	56,2000	91,269	,636	,748
VAR00008	57,6000	98,386	,304	,773
VAR00009	56,6333	89,206	,653	,744
VAR00010	56,1667	91,730	,641	,748
VAR00011	56,7000	97,803	,450	,763
VAR00012	56,5000	96,741	,479	,761
VAR00013	57,7333	99,237	,255	,777
VAR00014	56,0000	90,621	,784	,741
VAR00015	56,6333	101,275	,227	,777
VAR00016	56,4000	93,352	,643	,750
VAR00017	56,5333	95,637	,406	,765
VAR00018	57,1000	92,576	,558	,753

## Anexo 6: VALIDEZ DE CONTENIDO

### Factores de riesgos psicosociales

	<b>CLARIDAD</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>PERMANENCIA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>DIMENSIÓN 1</b>	0.89	0.97	0.92	0.93
<b>DIMENSIÓN 2</b>	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>VARIABLE GENERAL</b>	0.95	0.99	0.96	0.96

### Compromiso Laboral

	<b>CLARIDAD</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>PERMANENCIA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>DIMENSIÓN 1</b>	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>DIMENSIÓN 2</b>	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>DIMENSIÓN 3</b>	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>VARIABLE GENERAL</b>	1.00	1.00	1.00	1.00

## Anexo 7: Prueba de normalidad

*Prueba de normalidad de riesgo de factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral.*

---

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
F. Riesgos psicosociales	,110	221	,000
Compromiso laboral	,071	221	,009

---

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia la prueba estadística de Kolmogorov – Smirnov con la finalidad de demostrar si los datos de las variables se ajustan o no a la distribución normal, hallándose que el comportamiento de la variable riesgo de riesgos psicosociales y compromiso laboral presentaron una distribución paramétrica menor a 0,05 por lo cual se interpreta que las variables se ajustan a una distribución no normal, es en ese sentido que se optó por trabajar con la prueba estadística de Spearman (Rho de Spearman).

## Anexo 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Consentimiento Informado

#### Estudio de Investigación

**Institución:** Universidad Cesar Vallejo

**Investigador:** Jurupe Brenis Luis Antonio

“Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022.”

**Título:** Ferreñafe, 2022.

**Fecha:** ..../..../20....

---

#### Propósito del Estudio

Mi nombre es Jurupe Brenis Luis Antonio, estudiante de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo, sede Chiclayo, estoy desarrollando una investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022.”, la cual tiene como finalidad determinar si existe relación entre los Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022, razón por la cual se le hace la cordial invitación a participar en esta investigación respondiendo a dos encuestas.

#### Procedimiento

Al aceptar la participación del estudio, se le pedirá que responda a las preguntas establecidas en dos cuestionarios sobre las variables en estudio, el tiempo de aplicación será un aproximado de 10 minutos.

#### Riesgos

En la participación no hay ningún riesgo para usted.

#### Beneficios

La participación es voluntaria, y si toma la decisión de retirarse del estudio, puede hacerlo en el momento que crea conveniente, así mismo, si tuviera alguna duda, puede preguntar al investigador las preguntas que sean necesarias.

#### Costos e incentivos

Para usted no habrá ninguna recompensa económica o de otro tipo, el único beneficio es que puede conocer sus resultados cuando el crea conveniente y aportar a la investigación en la institución y en la localidad donde trabaja.

## **Confidencialidad**

En la investigación se hará uso de códigos para guardar toda la información, por lo que su nombre no se utilizará bajo ninguna circunstancia. Si se publican los resultados, no se mostrará información para identificarla/lo y no se proporcionará información a ninguna otra persona que solicite esta información.

## **Derechos del participante**

Si acepta participar, podrá retirarse del estudio en cualquier momento. Si tuviera preguntas adicionales, tiene todo el derecho de preguntar a la investigadora.

## **Consentimiento**

Afirmo haber recibido correctamente la información respecto al estudio, por lo tanto, acepto la participación, teniendo en cuenta que puede retirarse en cualquier momento.

---

Participante

Fecha

\_\_\_/\_\_\_/

## **MARCAR:**

SI ACEPTO ( )

NO ACEPTO ( )

---

Investigador

Fecha

Nombre: Luis Antonio Jurupe Brenis

\_\_\_/\_\_\_/

DNI: 75899728

## Anexo 09: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 25 de marzo del 2022

**María del Pilar Torres Fernández**

I.E. Augusto Salcedo Pastor – 102

Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**

Coordinadora de Escuela

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo



MARÍA DEL PILAR TORRES FERNÁNDEZ  
DIRECTORA

Recibido: 29.03.2022.

Pimentel, 04 de abril del 2022

**Darío Carrasco Lucero**  
Héctor René la negra Romero - 10056  
Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de Instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la Institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo



RECIBIDO  
06-4-2022

LIC. DARIO CARRASCO LUCERO  
DIRECCION

LIC. HECTOR R. LA NEGRA ROMERO  
DIRECCION

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 25 de marzo del 2022

**José Víctor Fernández Zutta**  
I.E. Juan Galo Muñoz Palacios  
Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

REBIBIDO  
30-03-2022



Pimentel, 28 de marzo del 2022

**Juan José de la Piedra Arevalo**  
I.E. Medalla Milagrosa  
Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



*Susy Del Pilar Aguilar Castillo*

**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo



*Recibido*

*29/05/2022*

*[Handwritten signature]*

Pimentel, 28 de marzo del 2022

**Juan Cajo Roque**  
I.E. Manuel Antonio Mesones Muro  
Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



*Susy Del Pilar Aguilar Castillo*

**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

L.E. CENTENARIA Y EMBLEMÁTICA	
"MANUEL ANTONIO MESONES MUÑOZ"	
FERREÑAFE	
<b>RECIBIDO</b>	
FECHA	30/03/22
EXP N°	217
HORA	
SIRMA:	

Pimentel, 23 de abril del 2022

**Gilmer Dogomar Mejía**

I.E. 1094 Rosa Muro de Barragán

Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

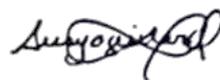
A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente







**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**

Coordinadora de Escuela

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

Pimentel, 23 de abril del 2022

**María Piscoya Gines**  
I.E. Mario Samamé Boggio  
Directora.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

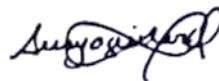
A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente

  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA I.E. MARIO SAMAMÉ BOGGIO  
RECIDADO  
26/04/2022





**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 25 de marzo del 2022

**Julio Rentería Corrales**

I.E. Santa Lucía de Ferreñafe  
Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**

Coordinadora de Escuela

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

Dr. Lorgio Pachterres Satornicio  
SUBDIRECTOR

F/30/03/2022

Pimentel, 25 de marzo del 2022

**Cesar Prada Chafloque**  
I.E. 10626 José César Solís Celis  
Director.-

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**" quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda **aplicar su investigación** a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



**Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**

Coordinadora de Escuela

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

Pimentel, 23 de abril del 2022

Elizabeth Zamora Muñoz  
I.E. Santo Domingo Savio  
Directora.-



De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo: Jurupe Brenis Luis Antonio, autor de la investigación denominada: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"** quien están siendo asesorados por el docente Dr. Luis Alberto Chunga Pajares.

A su vez, quisiéramos solicitarle permiso para que dicho estudiante pueda aplicar su investigación a la población de la institución que usted dirige.

Sin otro particular y agradecido de la atención otorgada al presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



Dr. Susy Del Pilar Aguilar Castillo  
Coordinadora de Escuela  
Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo

## Anexo 10: CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 30 de marzo del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**

Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

Presente. -

### ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



MARÍA DEL PILAR TORRES FERNÁNDEZ  
DIRECTORA

**María del Pilar Torres Fernández**  
Directora de la I.E. Augusto Salcedo Pastor



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 29 de marzo del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



**Darío Carrasco Lucero**  
Director de la I.E. Héctor René la negra Romero - 10056

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Ferreñafe, 29 de marzo del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

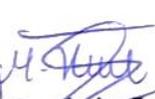
Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

X    
**José Víctor Fernández Zutta**  
Director de la I.E. Juan Galo Muñoz Palacios



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 29 de marzo del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo  
Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

  
**Juan José de la Piedra Arevalo**  
Director de la I.E. Medalla Milagrosa





GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL FERREÑAFE  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CENTENARIA y EMBLEMÁTICA  
"MANUEL ANTONIO MESONES MURO"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Ferreñafe, 31 de Marzo del 2022

**OFICIO N° 072 -2022-D-I.E. "MAMM"/UGEL-F**

SEÑORA

DRA. SUSY DEL PILAR AGUILAR CASTILLO

COORDINADORA DE ESCUELA – PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "CÉSAR VALLEJO"

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZO EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo manifestarle lo siguiente:

Que mi despacho AUTORIZA la ejecución del trabajo de investigación denominado: "Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe 2022" del estudiante de pre grado Luis Antonio Jurupe Brenis

Seguro de que el trabajo de investigación propuesto cumplirá los objetivos trazados, hago propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente



  
Mg. Juan Cajo Roque  
Director (e)

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Ferreñafe, 25 de abril del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



**Gilmer Dagomar Mejía**  
Director de la I.E. 1094 Rosa Muro de Barragán



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 25 de abril del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado *Luis Antonio Jurupe Brenis*, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: *"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"*

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

  
**María Piscoya Gines**

Directora de la I.E. Mario Samamé Boggio



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 30 de marzo del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo  
Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: "**Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de Instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022**"

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

  
x/o **Julio Rentería Corrales**

Director de I.E. Santa Lucía de Ferreñafe

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Ferreñafe, 29 de marzo del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**

Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

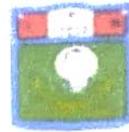
Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



**Cesar Prada Chafloque**

Director de la I.E. 10626 José César Solís Celis



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ferreñafe, 25 de abril del 2022

**Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo**  
Coordinadora de Escuela – Psicología de la universidad cesar Vallejo

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZO EJECUCIÓN DE  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, comunicarle mi autorización para la ejecución de investigación del estudiante de pre grado **Luis Antonio Jurupe Brenis**, de su tesis para licenciatura, cuyo título a investigar es: **"Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"**

Con la seguridad de que el trabajo de investigación propuesto, cumplirá los objetivos trazados; expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 11015 "SANTO DOMINGO SAVIO"  
PUEBLO NUEVO - FERREÑAFE  
DIRECCIÓN UGEL FERREÑAFE  
*Elizabeth Zamora Muñoz*  
Elizabeth Zamora Muñoz  
Directora de la I.E. Santo Domingo Savio



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, JURUPE BRENIS LUIS ANTONIO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe, 2022"., es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LUIS ANTONIO JURUPE BRENIS <b>DNI:</b> 75899728 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8540-5810	Firmado electrónicamente por: LJURUPE el 16-07- 2022 10:12:32

Código documento Trilce: TRI - 0348642