



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Riesgos psicosociales como factor determinante en el engagement
de la policía nacional del Perú - Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Flores Sandoval, Sheyla Stephane (orcid.org/0000-0003-0724-9223)

Roman Elias, Cinthya Esperanza (orcid.org/0000-0001-5704-853X)

ASESOR:

Dr. Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano (orcid.org/0000-0002-5126-7501)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por darnos la sabiduría necesaria para poder ir tras nuestros objetivos, además de guiar cada una de nuestras acciones y hacer que no caigamos en la desesperación; por ser nuestra fortaleza en todo momento de la ejecución de este presente trabajo de investigación.

A nuestros padres por depositar su entera confianza en nuestras capacidades de poder lograr todo lo que nos propongamos, además de ser un soporte para seguir creciendo tanto en el aspecto personal como en el profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por estar en nuestro camino, por llenarnos de salud, sabiduría y buenos valores para disfrutar de nuestra vida.

A nuestros padres que son nuestra fortaleza para salir adelante, por su amor y su apoyo incondicional.

A nuestro docente por su disciplina, conocimientos y enseñanza, además que fue un gran apoyo para guiarnos y llegar a nuestra meta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Riesgos psicosociales como factor determinante en el engagement de la policía nacional del Perú - Trujillo", cuyos autores son ROMAN ELIAS CINTHYA ESPERANZA, FLORES SANDOVAL SHEYLA STEPHANE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 28 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO DNI: 40709475 ORCID: 0000-0002-5126-7501	Firmado electrónicamente por: ELOYAGAB el 12-07- 2024 20:39:40

Código documento Trilce: TRI - 0779405



ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FLORES SANDOVAL SHEYLA STEPHANE, ROMAN ELIAS CINTHYA ESPERANZA estudiantes de la de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgos psicosociales como factor determinante en el engagement de la policía nacional del Perú - Trujillo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROMAN ELIAS CINTHYA ESPERANZA DNI: 44709665 ORCID: 0000-0001-5704-853X	Firmado electrónicamente por: CROMANE87 el 30-07-2024 11:44:26
FLORES SANDOVAL SHEYLA STEPHANE DNI: 70073459 ORCID: 0000-0003-0724-9223	Firmado electrónicamente por: SSFLORESF el 30-07-2024 11:21:59

Código documento Trilce: INV - 1719662

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estadísticos descriptivos de la muestra en la Policía Nacional de Trujillo	19
Tabla 2	Nivel de coeficiente de determinación en la Policía Nacional de Trujillo.....	20
Tabla 3	Efecto de los riesgos psicosociales en el engagement en la Policía Nacional de Trujillo	21
Tabla 4	Coeficientes del efecto de los riesgos psicosociales en el engagement en la Policía Nacional de Trujillo	22
Tabla 5	Nivel de riesgos psicosociales de la Policía Nacional de Trujillo.....	23
Tabla 6	Nivel de engagement de la Policía Nacional de Trujillo	24

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la influencia de los riesgos psicosociales en relación al engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo, 2024, con una muestra conformada por 350 policías, de las diferentes comisarias en Trujillo, cuyas edades se encuentran comprendidas entre los 22 y 55 años, este estudio de investigación es cuantitativo de tipo básica, con un diseño no experimental explicativo y transversal. El presente trabajo de investigación contó con una muestra de 350 policías pertenecientes a las comisarias en la ciudad de Trujillo, esta muestra contiene un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 99%. Por otro lado, se contó con la validez de datos estadísticos que se recogieron de los instrumentos administrados que se trasladaron al programa Microsoft Office Excel, posteriormente, se utilizó el programa SPSS V29 para establecer los datos estadísticos descriptivos de las variables bajo estudio. Se concluyó que existe una influencia estadísticamente significativa $p=.000$ en el efecto de los riesgos psicosociales sobre el engagement, los únicos coeficientes que aportaron al modelo de regresión lineal múltiple fueron las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades ($B=,697$) y dimensión de apoyo social en la empresa ($B=,930$), presentan una significancia estadísticamente y aportan en el efecto al engagement.

Palabras Clave: Riesgo psicosociales, Engagement y teorías.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of psychosocial risks in relation to engagement in the personnel of the national police of Peru, Trujillo, 2024, with a sample made up of 350 police officers, from the different police stations in Trujillo, whose ages were are between 22 and 55 years old, this research study is basic quantitative, with a non-experimental explanatory and cross-sectional design. The present research work had a sample of 350 police officers belonging to the police stations in the city of Trujillo, this sample contains a margin of error of 5% and a confidence level of 99%. On the other hand, there was validity of the statistical data that was collected from the administered instruments that were transferred to the Microsoft Office Excel program; subsequently, the SPSS V29 program was used to establish the descriptive statistical data of the variables under study. It was concluded that there is a statistically significant influence $p=.000$ in the effect of psychosocial risks on engagement, the only coefficients that contributed to the multiple linear regression model were the dimensions active work and skill development ($B=.697$) and dimension of social support in the company ($B=.930$), present a statistically significant significance and contribute to the effect of engagement.

Keywords: Psychosocial risk, Engagement and theories.

I. INTRODUCCIÓN

Los efectivos policiales desempeñaron un rol importante en nuestra sociedad, garantizando el orden social, protegiendo a las personas y la comunidad en general. Además, tenían la responsabilidad y obligación de hacer cumplir la ley y salvaguardar el patrimonio tanto público como privado (Bernal, 2019). Esta profesión implicaba desafíos y situaciones demandantes que podían afectar su salud, tanto a nivel emocional como físico. Dichos factores fueron nombrados como "riesgos psicosociales" (Muñoz et al., 2018). Rivera (2023) los definió como aquellas condiciones sociales y organizacionales con una elevada probabilidad de ocasionar daños psicológicos y físicos en los trabajadores. Estos factores de riesgo a los que estaban expuestos podían llevar al desarrollo de altos niveles de estrés, que a su vez influirían en su rendimiento (Llanos y Caicedo, 2022).

La PNP [Policía Nacional del Perú] menciona que Trujillo tiene un compromiso firme con la seguridad y el orden público. Realiza diversas acciones y operativos para combatir la delincuencia y proteger a la comunidad. Según la revista PNP. (2019). Entre sus iniciativas más destacadas se encuentran los operativos masivos como "Amanecer seguro". Estos operativos se llevaron a cabo de manera simultánea en múltiples localidades de la ciudad de Trujillo para detener a delincuentes y mejorar la seguridad ciudadana, según reportó Diario El Correo (2024).

La OIT [Organización Internacional del Trabajo] determinó que a nivel mundial existían 19 factores amenazantes que ocasionaban daño en el bienestar de los trabajadores, siendo principalmente las largas jornadas de trabajo, exposición a inadecuadas condiciones del ambiente, riesgos ergonómicos y bullicio. A causa de ello, se produjeron más de 750 000 muertes. Asimismo, se tenía que entre los años 2000 y 2016, las muertes asociadas al contexto laboral disminuyeron en un 14%, debido a la gestión de procesos en salud ocupacional. No obstante, hubo un aumento de muertes asociadas a accidentes cerebrovasculares debido a las largas jornadas de trabajo, representando un 41% y un 19%. Esto evidenciaba una tendencia creciente, referente a aspectos de riesgo psicosocial (OIT, 2021).

Según Castro et, al (2012), en su estudio realizado en Colombia mostró que el 48% de policías consideraban excesivo su horario laboral. El trabajo policial implica altos niveles de estrés debido a situaciones violentas y demandantes, con efectos físicos y psicológicos que afectan su desempeño y vida personal. Las extensas jornadas laborales, de hasta 24 horas, pueden resultar agotadoras.

De la misma manera, la OIT (2021) indicó que aproximadamente 21 millones de hombres y mujeres estaban dentro de trabajos riesgosos y forzosos en todo el mundo. Esto quería decir que, de 1000 trabajadores, 3 de estos estaban laborando en condiciones sumamente fuertes, lo cual aumentaba la posibilidad de padecer alguna enfermedad o accidente. Del total indicado, se tenía que el 90% eran explotados por las organizaciones en las que se encontraban. De este porcentaje, se presumía que el 10% de ellos efectuaban trabajos forzosos otorgados por el estado, como por ejemplo en los ambientes penitenciarios, ejércitos nacionales o fuerzas armadas rebeldes (Quispez, 2016).

Según la INS [Instituto Nacional de Salud] mediante el Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, en el año 2024 se realizaron análisis sobre los resultados del cuestionario CENSOPAS - COPSOQ, segmentando los datos por actividad económica. La muestra incluyó a 365 trabajadores de la Libertad que pertenecían a diversos sectores. Los porcentajes observados fueron los siguientes, en posibilidad de desarrollo 53.9%, control sobre el trabajo 35.1%, apoyo social de los compañeros 30.9%, compensaciones del trabajo 40%, inseguridad sobre el empleo 41.4%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo 44.6% y justicia 25.4%. (INS, 2024).

La profesión policial ha implicado un alto nivel de exigencia y estrés debido a la exposición a situaciones peligrosas. Los riesgos psicosociales podían manifestarse en cualquier etapa de la carrera de un policía, lo que resaltaba la importancia de implementar medidas de apoyo y prevención en el ámbito institucional para garantizar el bienestar emocional y mental de los integrantes de la fuerza policial Raigoso (2004).

Las condiciones de riesgos dentro de una organización eran el origen de la existencia de un ambiente laboral negativo, donde las personas se encontraban agotadas y desmotivadas a realizar sus labores, conllevando a un bajo nivel de engagement hacia su trabajo y, por ende, con la organización (Chang et al., 2023). El engagement se definía como un sentimiento positivo, cognitivo y afectivo que una persona tenía hacia su trabajo de forma recurrente y el cual se caracterizaba por vigor, dedicación y absorción (Romero, 2020). El vigor indicaba el nivel de energía mental mientras se estaba ejecutando una tarea; la dedicación hacía referencia al involucramiento que se tenía hacia el trabajo, vivenciando orgullo y entusiasmo; finalmente, la absorción tenía implicancia en el grado de concentración que una persona tenía hacia la realización de sus funciones, percibiendo que el tiempo pasaba muy rápido (Franco et al., 2020). Según Espinola y Palacini (2020) el engagement implicaba el compromiso que tenía el empleado por su trabajo, cuán conectado y emocionado se encontraba para lograr los propósitos de la organización y cómo este influía en la productividad de la misma.

Además, según la quinta medición del engagement laboral en Chile en el 2018, se ha observado un declive en el nivel de compromiso de los trabajadores, alcanzando un preocupante 16.97%. Este dato refleja un alto nivel de desgaste y carga laboral que podría tener consecuencias negativas en la salud tanto física como mental de los empleados. Los resultados provienen de la experiencia de más de 14.500 personas en 51 empresas, tanto del sector público como privado. (Wood et al., 2019). El Ministerio de Salud de la República de Colombia (2018) señaló que, las relaciones inestables en el entorno laboral ocasionaban desconfianza e incertidumbre y muchas veces indicaban el inicio de síntomas de estrés, que a su vez se manifestaba en un bajo rendimiento y bajo nivel de engagement con el trabajo. Por ello, se creía que el engagement funcionaba como un factor protector para disminuir la probabilidad de experimentar estrés o síndrome de Burnout en el ámbito laboral (Gómez et al., 2019).

A pesar de ello, Charry y Solorzano (2021) demostraron un alto engagement y la relevancia de los policías en su labor en momentos difíciles, lo cual era fundamental para mantener la estabilidad y el funcionamiento del país a nivel nacional, resaltando la importancia y la alta calificación de los servidores civiles y

militares durante situaciones de crisis, como el confinamiento. Grimaldo (2008) en su estudio realizado mencionó que era importante destacar que los miembros del cuerpo policial que trabajaban en el área administrativa necesitaban adquirir herramientas de gestión de recursos para poder influir positivamente en la productividad y el engagement laboral de sus colegas.

Por lo mencionado anteriormente, se establece la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia de los riesgos psicosociales en relación al engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo?

Este estudio se respalda desde un marco teórico, debido a que aportara una perspectiva conceptual de referencia de los últimos 7 años, basado en diversas bases teóricas y estudios realizados sobre las variables. Asimismo, servirá como fuente de consulta o como inicio de una futura investigación que busque extender la conceptualización de las variables ya mencionadas.

A nivel práctico, se justificó, debido a que los resultados fueron de gran utilidad a las instituciones policiales, ya que tuvieron conocimiento sobre la influencia que ejercían los riesgos psicosociales en el engagement del personal policial, y de esta manera lograron intervenir de manera segura para su bienestar y salud mental.

A nivel social, los resultados obtenidos contribuyeron significativamente a una comprensión más profunda de cómo los riesgos psicosociales impactaron en el compromiso del personal policial. Esta comprensión fue crucial para desarrollar estrategias efectivas que promovieran un ambiente laboral saludable y que fortalecieran la conexión emocional y motivacional de los agentes con su trabajo y con la comunidad a la que sirven.

Por último, a nivel metodológico el trabajo de investigación aportó resultados exactos, los cuales fueron contrastados con otros estudios que poseían el mismo diseño.

Ante lo expuesto, el trabajo tuvo por objetivo general: Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en relación al engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo. Asimismo, como objetivo específico, Establecer

qué dimensiones de riesgos psicosociales influyeron sobre el engagement del personal de la policía nacional del Perú, Trujillo. Establecer los niveles de la variable de Riesgos Psicosociales y engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de antecedentes en diferentes fuentes confiables, tanto a nivel internacional como nacional, encontrando los siguientes:

Álvarez (2022) se propuso como objetivo, mejorar el rendimiento en el trabajo de los profesionales de un hospital de el País de Ecuador, por medio de un plan de gestión de riesgos psicosociales. El estudio fue de tipo básica, proyectiva, no experimental descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo. Los participantes fueron 386. Los resultados encontrados, evidencian un bajo-medio nivel de riesgo psicosocial, representando al 58,6%, respecto al rendimiento laboral se obtuvo un nivel bajo-medio representando al 59.80%. Frente a los resultados, se llegó a concluir que es necesario la estructura de un plan de gestión frente a los riesgos psicosociales, para poder mejorar el desempeño de la población en torno al Covid-19.

Por otra parte, Ocampo *et al.* (2021) propuso como objetivo analizar la relación entre el engagement y el optimismo en un grupo de trabajadores colombianos, e identificar el papel predictivo de la edad y la antigüedad en la organización en el engagement y el optimismo. Los participantes fueron 298 trabajadores del sector telecomunicaciones. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, el Utrecht Work Engagement Scale-17 y el Life Orientation Test. Las hipótesis se probaron mediante correlación de Pearson, análisis de varianza y modelo de regresión lineal múltiple. Como resultado obtuvieron, dimensiones del engagement se correlacionaron con el optimismo vigor ($r=0,42$, $p<0,01$), dedicación ($r=0,26$, $p<0,01$) y absorción ($r=0,20$, $p<0,01$)). concluyendo que existe una relación positiva entre engagement y optimismo. En este estudio la edad es un predictor del engagement, pero no del optimismo.

Chambilla y Fernandez (2022) plantearon como objetivo de estudio, pronosticar la satisfacción en el trabajo a razón de los riesgos psicosociales en el personal policiaco de las diferentes comisarías de Arequipa Metropolitana. La metodología que utilizaron fue cuantitativa de tipo correlacional predictivo, no experimental transversal. Los participantes fueron de 354 efectivos policiales. Para

la adquisición de datos estadísticos, se aplicó dos instrumentos, el primero fue el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 - Versión breve y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Como resultado, se evidenció que las dimensiones de compensaciones, apoyo social, posibilidades de desarrollo y exigencias psicológicas de la variable Riesgo Psicosocial tienen un mayor efecto predictor sobre la Satisfacción laboral, en cambio, la dimensión doble presencia, no presenta un efecto predictor certero sobre la variable. Por lo que se concluyó, que dichos factores predicen el nivel de satisfacción laboral de los efectivos policiales.

Medrano *et al.* (2021) realizaron su estudio en Tarma, donde se plantearon como objetivo examinar cómo influye los componentes psicosociales en una muestra de colaboradores del sector público de Tarma. Para ello, emplearon una investigación no experimental, transversal, explicativa; participaron 120 colaboradores. Para la extracción de datos estadísticos, se utilizó el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo. Los resultados encontrados, demuestran que un 65% de los participantes percibe un nivel medio de factores psicosociales. Se llegó a la conclusión que, los factores psicosociales tienen una influencia significativa en el desempeño y comportamiento de los colaboradores, ocasionando elevados niveles de estrés y una disminución respecto a la satisfacción laboral.

Según López *et al.* (2021) las condiciones de riesgo psicosocial se originan en los deficientes diseños organizacionales y la gestión establecida en la empresa. Como resultado, los empleados que experimentan altos niveles de estrés y carecen de apoyo por parte de la organización tienden a tener menos compromiso con su trabajo y los objetivos de la empresa.

Por otro lado, desde una perspectiva teórica se definirá la variable de riesgos psicosociales, donde Alvarado *et al.* (2012) hace referencia al modelo COPSOQ donde se utilizó la versión larga del Cuestionario ISTAS 21, provista directamente por Moncada *et al.* (2014) consideran que dichos factores contemplan un grupo de componentes, particulares y situaciones que subyacen dentro del ambiente laboral y se consideran como una amenaza para el bienestar de los colaboradores; sin embargo, estos pueden ser regulados por los propios recursos personales de los mismos trabajadores.

El modelo COPSOQ, está constituido por 5 dimensiones: el primero representa a las exigencias psicológicas, las cuales hacen referencia a que los trabajadores deben realizar mayor esfuerzo, debido al aumento de trabajo, dificultad que demanda su puesto y reducción de espacio en el plano emocional; en segundo lugar, se encuentra trabajo activo y posibilidades de desarrollo, esta hace alusión al control que tiene el trabajador sobre su propio trabajo, abarcando la disponibilidad, responsabilidad, integración y facilidades de crecimiento; el tercero es el Apoyo social y el tipo de liderazgo efectuado, hace referencia al soporte que el colaborador recibe tanto de sus compañeros como de sus superiores frente a la realización de sus labores; el cuatro es Compensaciones, la cual está asociada con los beneficios que recibe el trabajador por parte de la organización; finalmente, se encuentre la doble presencia, esta se caracteriza por que los trabajadores ejercen sus responsabilidades laborales al mismo tiempo que satisfacen las necesidades de sus familias (Alvarado *et al.*, 2012).

Pujol y Arraigada (2017) hacen mención al modelo de recursos y demandas, el cual señala que los riesgos psicosociales están vinculados a características propias de una organización, que hacen que un individuo se esfuerce significativamente ante la sobrecarga de trabajo, por lo que ante la ausencia de estas puede significar la disminución del desempeño, no obstante, existe aspectos funcionales que impulsan a la persona a querer desarrollarse a nivel personal y profesional, obtenido así, reconocimiento y respaldo.

Por su parte, Castro (2018) hacen referencia al modelo demanda-control, el cual sugiere que el estrés, está en respuesta de los desafíos en el trabajo que tienen las personas. Por ello es que, la ausencia de buenas condiciones psicosociales en el ámbito laboral, incrementan la posibilidad de sufrir accidentes.

Por otro lado, Rubio y Gómez (2021) consideran que estos factores son todas aquellas circunstancias en el trabajo a los que está expuesto el sujeto al momento de realizar sus funciones, este abarca desde los agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos que dispone la organización; además, de aspectos como las políticas relacionadas a la cultura y clima laboral, que pueden influir en el rendimiento de los empleados.

Por su parte, Orozco et al. (2019) indican que este tiene que ver con la interrelación tanto de factores internos de la organización como factores personales propios del sujeto, donde las experiencias que este vivencie serán determinantes para su desempeño dentro de su trabajo. La existencia de factores psicosociales puede ocasionar diversas afecciones, como los es el ausentismo de personal, bajo rendimiento en la productividad y alto nivel de accidentes laborales (Llanos y Caicedo, 2022).

Guerrero et al. (2018) señalan que los riesgos psicosociales, pueden interferir de manera negativa y significativa en el bienestar y salud de cualquier colaborador.

Según Castro (2018) la manera en la que se organiza el trabajo y/o funciones del trabajador, son parte de los riesgos psicosociales que repercuten en la salud de este. Cuando estas situaciones laborales proyectan un daño hacia el bienestar de la persona, se hace alusión a riesgos psicosociales del trabajo.

Para Roa y Gonzáles (2021) la presencia de riesgos psicosociales en una organización se da por la alteración en la administración de las tareas asignadas, repetición de actividades, trabajo acelerado, poca autonomía, etc. De igual manera, la forma en la que está organizada la empresa, los estilos de liderazgo y el poco reconocimiento que se le da a cada trabajador influyen en este. Las condiciones del ambiente en el que un sujeto se desempeña, como el diseño, su salario, fidelización de empleo y condiciones físicas también son otro factor de riesgo. Por último, la extensión y naturaleza de la jornada laboral, descansos laborales, empleo en días festivos, empleo en horarios rotativos y nocturnos, etc.

De igual manera, López et al. (2021) indican que estas condiciones de riesgo se derivan de los deficientes diseños de la organización, así como la gestión que se ha establecido dentro de esta, los cuales pueden generar resultados negativos como el estrés o síntomas de depresión en los colaboradores. Uno de incidentes de riesgo más notable es el distrés, el cual viene a ser una respuesta negativa frente a situaciones estresores que se consideran como inmanejables (Monroy y Juárez, 2019). Además, Luceño (2017) afirma que las demandas y recursos del

contexto laboral, determinan el nivel de bienestar en el trabajo de los colaboradores, reduciendo la probabilidad de padecer de estrés y ser más proclives a experimentar emociones positivas.

Para crear condiciones laborales donde prime la salud y la seguridad, es necesario el involucramiento tanto de la empresa como de los colaboradores (Díaz y Anaya, 2023).

Schaufely et al. (2006) son uno de los principales precursores de la teoría del Engagement como tal, donde refieren que es este se asocia con el sentimiento positivo que tiene una persona con su trabajo, cuán conectado y motivado se siente para contribuir con los objetivos organizacionales. El engagement está compuesto por tres componentes básicos: vigor, dedicación y la absorción del colaborador hacia su actividad laboral, los cuales suponen una duración estable y positiva para fomentar la satisfacción dentro del contexto de trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009).

Schaufeli y Bakker (2010) proponen tres dimensiones del engagement, en primer lugar, se encuentra vigor, el cual se caracteriza por la presencia de un elevado nivel de energía y resistencia mental que el trabajador está dispuesto a invertir para realizar su trabajo de manera eficiente, la segunda dimensión es la dedicación, esta hace referencia a la atribución de grado de importancia, entusiasmo, desafío y orgullo que un sujeto dispone para su trabajo, está influenciada por el grado de compromiso laboral, sentido de pertenencia, etc. Finalmente, la tercera dimensión es la absorción, la cual el trabajador se encuentra absorto en su trabajo, manteniendo una concentración y conexión con su trabajo.

Asimismo, Schaufelly y Baker (2004, citado por Álvarez, 2022) explican que cuando el colaborador percibe que la empresa se ocupa por su bienestar y recibe apoyo, tienden a responder de manera positiva, comprometiéndose con alcanzar los objetivos de la compañía. El engagement puede aumentar el nivel de productividad de los colaboradores, evitando caer en la rutina laboral, desmotivación, malas relaciones entre compañeros, etc. Además, propicia la autonomía y apoyo entre colaboradores (Aristizábal *et al.*, 2019). Los empleados

que evidencien un alto nivel de compromiso (engagement) se muestran enérgicos a realizar sus deberes, teniendo mayor predisposición a demostrar sus habilidades y capacidades. Disfrutan de lo que hacen, y tienden a experimentar emociones de felicidad y satisfacción, los cuales lo conducen a un mejor rendimiento (Agurto *et al.*, 2020). A esto se suma lo señalado por Salanova y Schaufeli (2000, citado por Mora *et al.*, 2022) quienes indican que, el engagement fomenta una mayor proactividad en los trabajadores, impulsándolos a tener un mejor desenvolvimiento para conseguir las metas de la institución.

En otra instancia, Ruiz *et al.* (2023) señala que los Riesgos Psicosociales son determinantes para la aparición de altos niveles de agotamiento emocional, como el síndrome de Burnout y otros problemas asociados al bajo rendimiento laboral y apoyo social percibido en los agentes policíacos de España.

Así también, Palacios *et al.* (2022) encontraron que la capacidad para relacionarse que tienen el personal judicial de una Institución de Lima determina su nivel de compromiso con su trabajo. De igual manera, el nivel de satisfacción que muestre el Tribunal de Disciplina Policial de Lima en su trabajo será decisivo para incrementar sus niveles de compromiso con su trabajo (Delgado, 2022).

Desde otra perspectiva Chambilla y Fernandez (2022) en su estudio confirmaron que los componentes del factor riesgo psicosocial, tienen un mayor efecto predictivo sobre el nivel de satisfacción laboral de los efectivos policiales de Arequipa Metropolitana. Esto significa que esta variable puede influir en la satisfacción laboral de los efectivos policiales.

De igual manera, Londoño (2015) verificó que, en 13 empresas colombianas, los riesgos psicosociales, disminuyen la posibilidad de que los colaboradores presenten elevados niveles de Engagement laboral. Además, la falta de tiempo libre y la incapacidad para participar en actividades de descanso son los factores que más contribuyen a experimentar agotamiento (burnout) y niveles más bajos de compromiso

En contraste, los resultados extraídos por León *et al.* (2015) fueron realizadas en 13 I.E. en el país de Colombia indican que el Engagement como un

factor de protección no está relacionada con las condiciones laborales proporcionadas por el sistema, sino con las aptitudes y medios individuales del profesional para reducir el posible impacto negativo de los factores dañinos. Esto se manifiesta en la energía, la dedicación y la absorción que son intrínsecas a la tarea docente. Estos datos se relacionan con lo mencionado por Talavera *et al.* (2021) quienes menciona que el compromiso y la resiliencia son factores de protección que contribuyen en la salud de los agentes de policía en España.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es cuantitativo, puesto que busca medir fenómenos por medio de diferentes técnicas estadísticas para analizar los datos encontrados; se caracteriza por describir, explicar, predecir y controlar las causas del fenómeno estudiado (Sánchez, 2019). Asimismo, es de tipo básica, la cual se centra en ahondar en diferentes bases teóricas, sin ningún propósito práctico. Además, busca analizar nuevos fenómenos, mediante leyes o principios que ya existen (International Network for Natural Sciences, 2022).

Cuenta con un diseño no experimental explicativo, ya que no habrá manipulación sobre las variables analizadas. Esto quiere decir que, se estudiará a la variable, así como se presenta en su contexto natural (Hernández, 2014), además de explicar la causa y efecto de los fenómenos estudiados. Asimismo, es transversal, ya que las mediciones que se establezcan se realizarán en un determinado momento, sin ningún tipo de seguimiento (Manterola *et al.*, 2023).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01 Riesgos psicosociales

- **Definición conceptual:** Los factores de riesgo psicosocial, contemplan un grupo de componentes, particularidades y situaciones que subyacen dentro del ambiente laboral y representan un riesgo para el bienestar de los trabajadores; sin embargo, estos pueden ser regulados por los propios recursos personales de los mismos trabajadores (Alvarado *et al.*, 2012).
- **Definición operacional:** Se medirá utilizando el Cuestionario SUSESO/Istas21, adaptado por Alvarado *et al.* (2012). El cual consta de 20 ítems y está compuesto por 5 dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia.

- **Indicadores**

- Exigencias psicológicas: Hace referencia a que los trabajadores deben realizar mayor esfuerzo.
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Hace alusión al control que tiene el trabajador sobre su propio trabajo, abarcando la disponibilidad, responsabilidad, integración y facilidades de crecimiento.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Hace referencia al soporte que el colaborador recibe tanto de sus compañeros como de sus superiores frente a la realización de sus labores.
- Compensaciones: Está asociada con los beneficios que recibe el trabajador por parte de la organización.
- Doble presencia: Esta se caracteriza por que los trabajadores ejercen sus responsabilidades laborales al mismo tiempo que satisfacen las necesidades de sus familias.

- **Escala de medición:** Intervalo

Variable 02 Engagement

- **Definición conceptual:** se asocia con el sentimiento positivo que tiene una persona con su trabajo, cuán conectado y motivado se siente para contribuir con los objetivos organizacionales (Schaufeli y Bakker, 2006).
- **Definición operacional:** El engagement se mide mediante El Utrecht Works Engagement Scale (UWES), consta de 15 ítems, mide 3 dimensiones.
- **Indicadores**
 - Vigor: Indica el nivel de energía mental mientras se está ejecutando una tarea.
 - Dedicación: Hace referencia al involucramiento que se tiene hacia el trabajo, vivenciando orgullo y entusiasmo.
 - Absorción: Tiene implicancia en el grado de concentración que una persona tiene hacia la realización de sus funciones, percibiendo que el tiempo pasa muy rápido.
- **Escala de medición:** Intervalo

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Está compuesta por un conjunto de personas que comparten características semejantes y que son parte de la población objetivo de una investigación, de la cual se desprende la muestra (Hu, 2014). El presente estudio contempló una población total de aproximadamente 3580 policías a nivel de la ciudad de Trujillo.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de la policía nacional que se encontraron dentro de la ciudad de Trujillo.
- Policías tanto del sexo femenino como del masculino.
- Policías que se encontraron trabajando más de 6 meses en la institución.

Criterios de exclusión:

- Los policías que faltaron el día de la evaluación.
- Los policías que se encuentren en servicio.
- Los policías que se encontraron en su día de franco.
- Policías que no estuvieron dispuestos a participar en el estudio.

Muestra

El presente trabajo de investigación contó con una muestra de 350 policías pertenecientes a las comisarías en la ciudad de Trujillo, esta muestra fue obtenida con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 99% mediante la fórmula de (Kyriazos, 2018).

$$n = \frac{Z(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

Muestreo

Se empleó el no probabilístico por conveniencia, debido a que el indagador fue quien eligió la muestra, considerando los criterios establecidos anteriormente, de igual manera, el investigador tuvo acceso a los participantes de estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Cada 350 trabajadores policiales de entre 22 a 55 años de edad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, ya que es una herramienta que facilita la recolección de datos de manera sistemática mediante preguntas y respuestas dirigidas a un grupo de personas, con el objetivo de explicar las características de la población estudiada (Salvador *et al.*, 2021).

Por otro lado, referente al instrumento empleado para la administración de Riesgos psicosociales, se empleó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), construido: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca en el año 2005 y adaptado por Alvarado *et al.* (2012). Por medio del análisis factorial, se determinó que la escala posee cinco dimensiones. Además, se halló que en una gran cantidad de las escalas administradas en el análisis alcanzaron un coeficiente de alfa superior que el nivel habitual de 0,700, lo que demuestra una buena consistencia interna. También se observó una alta estabilidad temporal en el análisis test-retest, donde se evidenció una conformidad significativa.

De igual manera, para la segunda variable, se hizo utilizó cuestionario del Utrecht Works Engagement Scale (UWES-15), elaborado por Salanova *et al.* (2000) y validado en Perú por Flores *et al.* (2015), dicho cuestionario contempla 15 ítems, dividido en tres dimensiones. Respecto a las propiedades psicométricas, se tiene que el cuestionario cuenta con una validez superior a .80, el cual es considerado como un valor adecuado y aceptable (Galicia *et al.* 2017). Además, evidencia un KMO = .916 y $P < .001$, un SRMR de .043, RMSEA de .103, un CFI de .937 y un TLI de .915, siendo estos apropiados. Respecto a la confiabilidad por consistencia

interna del instrumento, evaluado a través del coeficiente de alfa y omega, se alcanzó puntuaciones de $\alpha = .919$ y $\omega = .935$, estos valores son considerados como aceptables, pues están dentro de 0.70 y 0.90 (Ventura y Caycho, 2017).

3.5. Procedimientos

Para realizar la administración de las pruebas, en primer lugar, se envió una solicitud de permiso al director de la policía, a través de una carta de presentación, además, se hizo de conocimiento que los resultados obtenidos serán entregados mediante un informe. Por otro lado, los participantes de esta investigación fueron de una institución de la policía Nacional en la Ciudad de Trujillo, considerando a esta población objetivo como accesible para ser examinados, por los instrumentos que fueron administrados en un momento determinado. Para la aplicación de dichos instrumentos, se hizo de conocimiento la finalidad del estudio, luego se dio la entrega de un consentimiento informado a todos los que participaron, para que estén informados sobre la investigación y aprueben su participación. Por último, se facilitó las instrucciones adecuadas para que puedan completar el cuestionario de manera precisa.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos estadísticos que se recogieron de los instrumentos administrados se trasladaron al programa Microsoft Office Excel, donde se les asignaron valores numéricos a las respuestas proporcionadas por los participantes. Posteriormente, se utilizó el programa SPSS V29 para establecer los datos estadísticos descriptivos de las variables bajo estudio. Esto fue crucial para obtener una comprensión completa de la distribución de los datos obtenidos. Además, el análisis de regresión de diseño lineal múltiple se ajustó a un modelo de regresión que estimó los coeficientes de las variables independientes, proporcionando información sobre la magnitud y dirección de su efecto sobre la variable dependiente.

3.7. Aspectos éticos

Conforme al código de ética concretado por la universidad César Vallejo (2022) se tiene que los trabajos de investigación deben estar bajo una buena praxis, considerando siempre los principios éticos, los cuales aseguren la tranquilidad y autonomía de las partes involucradas, también los valores de sinceridad y compromiso efectuados por los investigadores para la obtención de los datos, manejo de la información, comprensión, análisis, elaboración del informe y la comunicación de los resultados encontrados.

De igual manera, en el transcurso del estudio, se ha tenido en cuenta el cumplimiento de los principios morales y éticos instaurados por el Código de Ética del Psicólogo Peruano, quienes hacen hincapié sobre la inclusión del respeto y discreción sobre la información adquirida de la población encuestada. Así también, se hace énfasis en que los investigadores deben entregar el consentimiento informado a los participantes, para que estos firmen y no se sientan vulnerados, garantizando su participación en el estudio realizado y evitando en todo momento incurrir en la manipulación y el plagio (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la muestra en la Policía Nacional de Trujillo

Datos sociodemográficos	N	Media	Moda	Rango	Mínimo	Máximo
Edad	350	29,83	28	36	22	55
tiempo de servicio	350	8,00	4	35	-1 año	34

En la tabla 1 se identifica que la muestra de la policía nacional tuvo un mínimo de edad de 22 años y un máximo de 55 años, la edad más recurrente fue 28 años. En cuanto al tiempo de servicio se observó que el tiempo mínimo de servicio era menor a un año y mayor a 34 años, el tiempo más frecuente de los oficiales fue de 4 años

Tabla 2

Nivel de coeficiente de determinación en la Policía Nacional de Trujillo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio	Cambio en R cuadrado	Cambio en F
1	,352a	,124	,111	1,323,929		,124	9,745

a Predictores: (Constante), doble presencia, trabajo activo, apoyo social, exigencias, compensaciones

En la tabla 2, se identifica que el coeficiente de determinación se encuentra en una influencia débil con 11.1% en el modelo de las variables de riesgos psicosociales sobre el engagement en la muestra de policías.

Tabla 3

Efecto de los riesgos psicosociales en el engagement en la Policía Nacional de Trujillo

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,540,880	5	1,708,176	9,745	,000b
	Residuo	60,295,874	344	175,279		
	Total	68,836,754	349			

a Variable dependiente: Engagement

b Predictores: (Constante), exigencias psicológicas, dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, dimensión apoyo social en la institución, dimensión compensaciones y dimensión doble presencia

En la tabla 3, se demuestra que existe una significancia estadísticamente significativa en el efecto de los riesgos psicosociales sobre el engagement en la policía Nacional del Perú de Trujillo.

Tabla 4

Coefficientes del efecto de los riesgos psicosociales en el engagement en la Policía Nacional de Trujillo

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	82,565	2,641		31,264	,000
	Exigencias Psicológicas	,033	,210	,009	,157	,876
	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	,697	,271	-,142	-2,573	,010*
	Dimensión apoyo social en la institución	,930	,254	-,224	-3,664	,000*
	Dimensión compensaciones	-,510	,333	-,097	-1,534	,126
	Dimensión doble presencia	-,245	,355	-,041	-,691	,490

a Variable dependiente: Engagement

En la tabla 4, se demuestra que los coeficientes de las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades (B=,697) y dimensión de apoyo social en la institución (B=,930) pertenecen al modelo de regresión lineal múltiple planteado debido a que, presentan una significancia estadísticamente significativa y aportan en el efecto al engagement. Sin embargo, las demás dimensiones restan al modelo planteado.

Tabla 5*Nivel de riesgos psicosociales en la Policía Nacional de Trujillo*

	Nivel	Bajo	Regular	Alto	Total
Riesgos psicosociales	fi	109	144	97	350
	%	31,1	41,1	27,7	100,0
Exigencias psicológicas	fi	158	111	81	350
	%	45,1	31,7	23,1	100,0
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	fi	137	120	93	350
	%	39,1	34,3	26,6	100,0
Dimensión apoyo social en la institución	fi	157	98	95	350
	%	44,9	28,0	27,1	100,0
Dimensión compensaciones	fi	137	132	81	350
	%	39,1	37,7	23,1	100,0
Dimensión doble presencia	fi	141	120	89	350
	%	40,3	34,3	25,4	100,0

N=350

En la tabla 4, se conoce que el factor exigencias psicológicas alcanzó un nivel alto con 23,1%, seguido de un nivel regular con 31,7% y nivel bajo con 45,1%. Por otro lado, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades alcanzó un 26,6% nivel alto, 34,3% nivel regular y 39,1% nivel bajo. La dimensión apoyo social en la institución con 27,1% en nivel alto, 28,0% nivel regular y 44,9% nivel bajo. La dimensión compensación 23,1% nivel alto, 37,7% nivel regular y 39,1% nivel bajo. Por último, la dimensión doble presencia 25,4% nivel alto, 34,3% nivel regular y 40,3% nivel bajo en la muestra de la policía nacional de Trujillo.

Tabla 6*Niveles de engagement en la Policía Nacional de Trujillo*

		Bajo	Medio	Alto	Total
Engagement	fi	105	151	94	350
	%	30,0	43,1	26,9	100,0
Vigor	fi	107	162	81	350
	%	30,6	46,3	23,1	100,0
Dedicación	fi	131	90	129	350
	%	37,4	25,7	36,9	100,0
Absorción	fi	112	147	91	350
	%	32,0	42,0	26,0	100,0

N=350

En la tabla 5, se exhibe que un 26,9% nivel alto, 43,1% nivel medio y 30,0% obtuvo bajo nivel de la escala total de engagement. Por otro lado, la dimensión vigor se halló un 23,1% nivel alto, un 46,3% nivel medio y un 30,6% nivel bajo. Por su parte, la dimensión dedicación exhibió un nivel alto con 36,9%, nivel medio con 25,7% y nivel bajo con 37,4%. Finalmente, la dimensión absorción con 26,0% nivel alto, 42,0% nivel medio y 32,0% nivel bajo en la muestra de la policía nacional de Trujillo.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar la influencia de los riesgos psicosociales en relación al engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo. Los resultados señalaron que, existe una influencia estadísticamente significativa $p=.000$ en el efecto de los riesgos psicosociales sobre el engagement. Presentando un nivel de predictividad de 11.1%, debido a que 2 dimensiones de riesgo psicosociales influyen en el engagement. Aquí, el 11.1% de la variabilidad en la variable dependiente es explicada por las variables predictoras, ajustado por el número de predictores en el modelo, el valor de $F= 9.745$ indica que la mejora en la explicación de la variabilidad proporcionada por los predictores es significativa.

En el objetivo establecer qué dimensiones de riesgos psicosociales influyeron sobre el engagement del personal de la policía nacional del Perú, de Trujillo, fueron las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades ($B=,697$) y dimensión de apoyo social en la empresa ($B=,930$), presentan una significancia estadísticamente significativa y aportan en el efecto al engagement.

Esto sugiere que cuando los policías perciben un entorno laboral activo que promueve el desarrollo de sus habilidades y un fuerte apoyo social por parte de la empresa, están más propensos a comprometerse emocionalmente con su trabajo, debido a la reducción de estrés, aumento de bienestar laboral y resultados de equipos satisfechos, motivados y productivos. Estos resultados difieren con el estudio de Ocampo et al. (2015) donde encontró que, los factores psicosociales que influyen en el engagement en empleados son la inseguridad laboral, sobre involucramiento, supervisión controlante, horas de trabajo y recompensas mostraron asociaciones con el engagement. Las varianzas explicadas estuvieron entre el 15% y el 34%. Aunque ambos estudios destacan la importancia de los factores psicosociales en el engagement, difieren en los factores específicos evaluados y en la capacidad explicativa de sus modelos. Los A distintos enfoques y contextos pueden revelar diferentes aspectos de cómo los factores psicosociales influyen en el engagement laboral.

Como último objetivo específico, Establecer los niveles de la variable de Riesgos Psicosociales y engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo. En la tabla 4, se conoce que el factor exigencias psicológicas alcanzó un nivel alto con 23,1%, seguido de un nivel regular con 31,7% y nivel bajo con 45,1%. Por otro lado, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades alcanzó un 26,6% nivel alto, 34,3% nivel regular y 39,1% nivel bajo. La dimensión apoyo social en la institución con 27,1% en nivel alto, 28,0% nivel regular y 44,9% nivel bajo. La dimensión compensación 23,1% nivel alto, 37,7% nivel regular y 39,1% nivel bajo. Por último, la dimensión doble presencia 25,4% nivel alto, 34,3% nivel regular y 40,3% nivel bajo en la muestra de la policía nacional de Trujillo.

Ante ello, los policías que se sintieron abrumados por el estrés y la falta de apoyo organizacional son menos propensos a sentirse comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la empresa. Las condiciones del ambiente en el que un sujeto se desempeña, como el diseño, su salario, fidelización de empleo y condiciones físicas también son otros factores de riesgo que afectarían al engagement (Roa y Gonzáles, 2021). Además, Schaufelly y Baker (2004, citado por Álvarez, 2022) explican que cuando el colaborador percibe que la empresa se ocupa por su bienestar y recibe apoyo, tienden a responder de manera positiva, comprometiéndose con alcanzar los objetivos de la compañía.

Se deduce que, los policías que experimentan riesgo psicosocial asumirán niveles de agotamiento emocional, desmotivación y desapego hacia su trabajo, debido a la naturaleza estresante y demandante de sus funciones, así como a la falta de recursos para hacer frente a estos desafíos.

Estos hallazgos sugieren diferentes áreas de enfoque para mejorar el bienestar y la efectividad laboral. Los resultados difieren con lo encontrado por Álvarez (2022) quienes evidencian un bajo-medio nivel de riesgo psicosocial, representando al 58,6%, llegó a concluir que es necesario la planificación de un plan frente a los riesgos psicosociales, para poder mejorar el desempeño de la población.

Así mismo, Medrano et al. (2021) demuestran que un 65% de la muestra en su investigación percibe un nivel medio de riesgos psicosociales. También el

Instituto Nacional de Salud (INS, 2024) mediante los resultados obtenidos, mencionan que los porcentajes, en posibilidad de desarrollo 53.9%, control sobre el trabajo 35.1%, apoyo social de los compañeros 30.9%, compensaciones del trabajo 40%, inseguridad sobre el empleo 41.4%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo 44.6% y justicia 25.4%. (INS, 2024).

De este porcentaje, se presume que el 10% de ellos, efectúan trabajos forzosos otorgados por el estado, como por ejemplo en los ambientes penitenciarios, ejércitos nacionales o fuerzas armadas rebeldes (Quispez, 2016).

Los riesgos psicosociales, ocasionan elevados niveles de estrés y una disminución respecto al engagement. Según Pujol y Arraigada (2017) hacen mención del modelo de recursos y demandas, el cual señala que los riesgos psicosociales están vinculados a características propias de una organización, que hacen que un individuo se esfuerce significativamente ante la sobrecarga de trabajo. Para Roa y Gonzáles (2021) la presencia de riesgos psicosociales en una organización se da por la alteración en la administración de las tareas asignadas, repetición de actividades, trabajo acelerado, poca autonomía, etc. Además, Luceño (2017) afirma que las demandas y recursos del contexto laboral, determinan el nivel de bienestar en el trabajo de los colaboradores, reduciendo la probabilidad de padecer de estrés y ser más proclives a experimentar emociones positivas.

Se deduce que, el hecho de trabajar en doble turno puede llevar a una fatiga extrema y una disminución en la capacidad para tomar decisiones cruciales en situaciones de alto estrés. La falta de compensación adecuada puede generar descontento y afectar la motivación y el compromiso con el trabajo, lo que podría influir negativamente en la calidad del servicio que prestan. Además, el bajo apoyo social en la institución puede aumentar la sensación de aislamiento y desamparo entre los policías, lo que podría afectar su salud mental y su capacidad para lidiar con las demandas del trabajo. En consecuencia, estas condiciones podrían contribuir a un ambiente laboral tenso, una baja moral y un mayor riesgo de agotamiento y problemas de salud entre los policías.

Por otro lado, se exhibe que un 26,9% nivel alto, 43,1% nivel medio y 30,0% obtuvo bajo nivel de la escala total de engagement. Por otro lado, la dimensión vigor se

halló un 23,1% nivel alto, un 46,3% nivel medio y un 30,6% nivel bajo. Por su parte, la dimensión dedicación exhibió un nivel alto con 36,9%, nivel medio con 25,7% y nivel bajo con 37,4%. Finalmente, la dimensión absorción con 26,0% nivel alto, 42,0% nivel medio y 32,0% nivel bajo en la muestra.

El bajo compromiso de los policías puede ser resultado de una combinación de factores, que pueden incluir condiciones laborales desafiantes, falta de reconocimiento, estrés crónico y una cultura organizacional deficiente. Las largas horas de trabajo, especialmente en turnos dobles, pueden generar fatiga física y mental, lo que dificulta la capacidad de los oficiales para comprometerse plenamente con su trabajo. Una cuarta parte de la muestra mostró un bajo nivel de engagement, lo que sugiere una falta de conexión emocional con su trabajo y la organización, falta de energía y entusiasmo en sus actividades laborales, por último, demuestran falta de compromiso y perseverancia en la realización de sus responsabilidades laborales. El estudio difiere a lo encontrado por Bazan (2023) quien halló un 6,57% de compromiso en nivel bajo con respecto a su muestra. Los resultados concuerdan con Jurupe (2022) quien halló un 25,79% en promedio bajo de compromiso laboral. El engagement puede aumentar el nivel de productividad de los colaboradores, evitando caer en la rutina laboral, desmotivación, malas relaciones entre compañeros, etc. Además, propicia la autonomía y apoyo entre colaboradores (Aristizábal et al., 2019).

Ante la falta de engagement, en lugar de experimentar emociones positivas como felicidad y satisfacción, es probable que los policías se sientan desmotivados y desinteresados en sus labores diarias, lo que podría derivar en una disminución en la calidad de su trabajo y en su productividad general (Agurto et al., 2020).

Por tanto, se interpreta que los niveles de vigor, dedicación y absorción entre los policías podría ser indicativo de un problema sistémico dentro de la institución. Es posible que estas deficiencias estén relacionadas con las condiciones laborales estresantes, como los largos turnos de trabajo y la exposición a situaciones potencialmente traumáticas. La falta de apoyo emocional y social dentro de la organización también puede contribuir a esta disminución en el compromiso. Además, es importante considerar el impacto del ambiente institucional en la salud mental y emocional de los policías.

Finalmente, según la Policía Nacional del Perú (2019) señala que la cultura organizacional, específicamente en la región de Trujillo, se caracteriza por valores fundamentales como la lealtad, la disciplina y el respeto por los derechos humanos. Además, la estructura jerárquica y las unidades especializadas facilitan una respuesta eficaz a las necesidades de seguridad pública. Asimismo, la comunicación efectiva y el cumplimiento estricto de normas internas aseguran la profesionalidad y la responsabilidad en el desempeño de las funciones. Esta cultura organizacional tiene un impacto positivo en la seguridad nacional al fomentar el profesionalismo y la dedicación entre sus miembros. Este impacto positivo se traduce en la eficacia de las políticas de seguridad. En conjunto, estos elementos crean un entorno de trabajo donde los oficiales están motivados a actuar con integridad y compromiso, fortaleciendo así la confianza de la PNP y mejorando la seguridad en la región de Trujillo y en todo el país.

VI. CONCLUSIONES

- Se encontró una significancia estadística alta ($p < .001$) en el efecto de los riesgos psicosociales sobre el engagement en la muestra de policías. Sin embargo, el coeficiente de determinación reveló una influencia débil, con un 11.1% de predictividad en el modelo de las variables de riesgos psicosociales sobre el engagement.
- Según los resultados, se concluye que en los coeficientes de las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades ($B=0,697$) y dimensión de apoyo social en la institución ($B=0,930$) forman parte del modelo de regresión lineal múltiple propuesto, ya que muestran una significancia estadística y contribuyen al efecto en el engagement. Por otro lado, las demás dimensiones no aportan al modelo propuesto.
- El nivel de riesgo psicosocial es alto con 27,7%, en cuanto a las dimensiones de exigencias psicológicas alcanzó un nivel alto con 23,1%, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades un 26,6%, la dimensión apoyo social en la empresa 27,1%, compensación 23,1% y doble presencia 25,4% en la muestra de la policía nacional de Trujillo. Por otro lado, la variable de engagement presenta un nivel bajo con 30,0% en la escala total. Por otro lado, en la dimensión de vigor presento un nivel bajo con un 30,6%, en la dimensión dedicación 37,4% nivel bajo; por último, también se observó un nivel bajo en absorción con 32,0% en la muestra de la policía nacional de Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERO: Se sugiere a los directivos de la policía nacional, que se promueva activamente la salud mental en el establecimiento policial, esto podría incluir la provisión de recursos y servicios de apoyo psicológico, así como la promoción de prácticas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- SEGUNDO: Se recomienda a los directivos de la Policía Nacional realizar evaluaciones regulares de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, para identificar áreas específicas que requieren atención y la implementación oportuna de medidas preventivas para mitigar su impacto en el compromiso de los policías
- TERCERO: A los directivos de la institución policial, se recomienda establecer canales de comunicación efectivos donde los oficiales puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias
- CUARTO: A los directivos de la institución policial, se recomienda implementar programas de desarrollo individual y de mentoría. Estos programas deben ofrecer capacitación continua y oportunidades para el desarrollo profesional personalizado, permitiendo a los policías mejorar sus habilidades, recibir orientación, apoyo, sentirse más competentes y valorados en su trabajo. Estas iniciativas no solo fomentan un ambiente de aprendizaje continuo, sino que también aumentan la motivación y el compromiso con la institución.
- QUINTO: Se recomienda a los futuros investigadores realizar estudios que impliquen la intervención con otras variables mediadoras, para reducir la influencia de los riesgos psicosociales sobre el engagement en el personal de la policía.

REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.
- Alvarez, G. (2022). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral: El rol de la mujer líder. *Revista Gestión Y Estrategia*, (62), 9-19. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Alvarez, N. (2022). *Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022*. (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93292>
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), 1154–1163. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>
- Aristizábal, D., Mejía, C., y Quiroz, E. (2019). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Universidad Católica de Pereira*, 17, 1-22. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Bazan, P. (2023) Riesgos psicosociales y compromiso laboral del personal de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur - Arequipa, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa* <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b0d3c869-6bc6-4347-a636-17e12f3f3e4c>

- Bernal, M. (2019). La función policial desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética pública. *Revista IUS*, 13(44), 251-280. <https://doi.org/10.35487/rius.v13i44.2019.441>
- Cardenas, J. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en Sub Oficiales del Escuadrón de Emergencia Norte de la Policía Nacional del Perú, 2020*. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002876774707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&search_scope=MyInst and CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,riesgos%20psicosocial%20en%20policias&offset=0&lang=es
- Castro, N., y Suárez, X. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 155-159. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Castro Bejarano, Y. R., Orjuela Gómez, M. A., Lozano Ariza, C. A., Avendaño Prieto, B. L., & Vargas Espinosa, N. M. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973004.pdf>
- Chambilla, M., y Fernandez, M. (2022). *Factores de riesgo psicosocial como predictores de la satisfacción laboral en efectivos policiales de las comisarías de Arequipa metropolitana*. (Tesis de Bachiller). Universidad Nationalis Areqvipensis. Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14507>
- Chang, L., Espinoza, J., y Buri, R. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada. *Revista San Gregorio*, 1(55), 31-45. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>
- Charry Aysanoa, J.M. y Solorzano Zavala, J.R. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Revista Journal USMP*, 8(1), 1-11.

[https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/artic
le/view/2417](https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/artic
le/view/2417)

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontolo
gia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontolo
gia.pdf)

Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. [https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-
2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-
%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf](https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-
2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-
%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf)

Delgado, F. (2022). *Satisfacción laboral y engagement en el tribunal de disciplina policial – ministerio del interior – Lima, 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Perú. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5104>

Díaz, D., y Anaya A. (2023). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38). <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>

Diario Correo. (11 de Julio del 2024). Policía ejecuta operativo Amanecer Seguro en Trujillo y Virù. *El Correo* [https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/policia-
ejecuta-operativo-amanecer-seguro-en-trujillo-y-viru-la-libertad-peru-noticia/](https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/policia-
ejecuta-operativo-amanecer-seguro-en-trujillo-y-viru-la-libertad-peru-noticia/)

Espínola, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>

Flores Jiménez Cinthya, Fernández Arata Manuel, Juárez García Arturo, Merino Soto César, & Guimet Castro Marisut. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit Revista de Psicología*, 21(2), 195–206. <https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124003.pdf>

- Franco, V., Castaño, E., y Quiroz, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1168>
- Galicia, L., Balderrama, J., y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., y Guerrero. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista clínica Contemporánea*, 9(2). <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Gómez, R., Moreno, M., Valdez, I., Rubio, S., Aranda, C., y León, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 3(7), 37–47. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>
- Grimaldo Mucho trigo, M.P. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policí as detránsito de Lima Metropolitana. *Revista Liberabit*, 14(1), 70-80. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a09v14n14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6th ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hu, S. (2014). Población de estudio. En: Michalos, AC (eds) Enciclopedia de investigación sobre calidad de vida y bienestar. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2893
- International Network for Natural Sciences, Research Journal. (19, September 2022). Types of Scientific Research. https://www.recursoscientificos.fecyt.es/sites/default/files/spanish_manual_09_10_2019.pdf

Instituto Nacional de Salud. Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Recuperado de https://lookerstudio.google.com/embed/u/0/reporting/fb0fd004-92e4-4a7c-87b2-863290042673/page/p_e1kvch9g1c

Jurupe, L. (2022). Factores de riesgos psicosociales y compromiso laboral en docentes de instituciones públicas de la provincia de Ferreñafe. (Tesis para obtener el título profesional) Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103298/Jurupe_BLA-SD.pdf?sequence=1

Kyriazos, T. (2018). Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 9(8), https://www.scirp.org/html/15-6902564_86856.htm

Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315

León, L., Méndez, L., y Ruiz, A. (2015). *El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales. Colombia. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2185/INVESTIGACION%20FINALIZADA%20MARZO%2029%202015.pdf?sequence=1>

Londoño, M. (2015, 22 septiembre). Influencia de los factores psicosociales en la salud percibida, el burnout y el compromiso del personal. *ORP journal*. <file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/34-249-2-PB.pdf>

López-Zambrano, J. Y., Quimis-Coronel, G. C., López-Zambrano, M. A., & Cañizares-Mendoza, P. E. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la

salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 7(1), 294–303. [file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/Dialnet-RiesgoPsicosocialYSusEfectosEnLaSaludDelProfesional8231684%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/Dialnet-RiesgoPsicosocialYSusEfectosEnLaSaludDelProfesional8231684%20(1).pdf)

Luceño, L., Talavera, B., Martín, J., & Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>

Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>

Medrano, G., Paredes, M., Ramirez, M., y Ramirez, E. (2021). Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*, 7(3), 109-114. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1137>

Ministerio de Salud de la República de Colombia. (2018). Política Nacional de Talento Humano en Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/politica-nacional-talento-humano-salud.pdf>

Moncada, S., Llorens, C., y Andrés, R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%202(24-07-2014).pdf)

Monroy-Castillo, Alisma, & Juárez-García, Arturo. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-260. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>

- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(8), 956-974. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890802>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40). <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Ocampo Álvarez LF, Quiroz-González EF, Villavicencio-Ayub E. Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Revista Universidad y Salud* Vol. 23 Núm. 3 <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/5936>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de septiembre de 2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Orozco, M., Zuluaga, Y., y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 006. [file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237%20(1).pdf).
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scientific Electronic Library Online*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, K., Zavaleta, O., Fuster, D., y Rengifo, R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 1-10. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108461>
- Policía Nacional del Perú. (2019). *Revista PNP- Edición N° 3*. Recuperado de <https://issuu.com/policiaperu/docs/revista-mes-junio-2019>

- Pujol, L., & Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales COPSOQ-ISTAS 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55). <https://www.redalyc.org/pdf/205/20555522001.pdf>
- Quispez, C. (2016). *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016*. (Tesis de Maestría). USMP. Perú. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2594>
- Raigoso, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 36, 33-37. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf
- Ruiz, A., Blaya, M., López, J., Peinado, A., et al. (2023). Factores de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes. *Revista Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 39(3), 478–486. <https://doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Rivera, L. (2023). Factores Psicosociales en docentes: revisión sistemática a partir del meta-análisis. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5114-5128. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4819>
- Romero, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Roa, F., y Gonzáles, F. (2021). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación*, 86, 193-210. <https://revistas.upn.edu.co/index.php/RCE/article/view/12511/11244>
- Rubio, S., & Gómez, R. (2021). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 5427. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>

- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Salvador, J., Cuenca, G., y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 295.
<https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06187-002>
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Talavera, B., Luceno, L., Garcia, Y., y Garcia, M. (2021). Perception of Health, Resilience, and Engagement in Spanish Police Officers During the COVID-19 Pandemic. *Psicotema*, 33 (4), 556–563. 10.7334/psicothema2021.153
<https://doi.org/10.7334/psicothema2021.153>
- Vargas, T., y Mora, R. (2017). Tamaño de la muestra en modelos de ecuaciones estructurales con constructos latentes: Un método práctico. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 17(1), 1–34.
<https://doi.org/10.15517/aie.v17i1.27294>
- Ventura, L. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias*

Sociales, Niñez y Juventud, 15 (1), 625-627.

<file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/2992-8808-1-PB.pdf>

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

ANEXOS

TABLA N° 1: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Riesgos psicosociales	Los riesgos psicosociales, contemplan un grupo de componentes, particularidades y situaciones que subyacen dentro del ambiente laboral y representan una amenaza para la salud de los trabajadores; sin embargo, estos pueden ser regulados por los propios recursos personales de los mismos trabajadores (Alvarado, 2012).	La variable será medida mediante el Cuestionario SUSESO/Istas21, adaptado por Alvarado (2012).	<p>Exigencias psicológicas: Hace referencia a que los trabajadores deben realizar mayor esfuerzo.</p> <p>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Hace alusión al control que tiene el trabajador sobre su propio trabajo, abarcando la disponibilidad, responsabilidad, integración y facilidades de crecimiento.</p>	Alto (1, 2, 3, 4, 5) Medio (6, 7, 8, 9, 10)	Intervalo

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:

Hace referencia al soporte que el colaborador recibe tanto de sus compañeros como de sus superiores frente a la realización de sus labores. (11, 12, 13, 14, 15)

Compensaciones: Está asociada con los beneficios que recibe el trabajador por parte de la organización. (16, 17, 18)

Doble presencia: Esta se caracteriza por que los trabajadores ejercen sus responsabilidades laborales al mismo tiempo que satisfacen las necesidades de sus familias. (19, 20)

Vigor: Indica el nivel de energía mental mientras se está ejecutando una tarea.

Energía,
Esfuerzo y
Persistencia
en el trabajo
(1, 2, 3, 4, 5).

Engagement

El engagement laboral abarca sentimientos y actitudes agradables y placenteras con el entorno de trabajo (Flores et al, 2015).

La variable será medida, por medio de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adaptado por (Flores et al, 2015).

Dedicación: Hace referencia al involucramiento que se tiene hacia el trabajo, vivenciando orgullo y entusiasmo.

Entusiasmo,
Valoración al
trabajo (6, 7,
8, 9, 10).

Intervalo

Absorción: Tiene implicancia en el grado de concentración que una persona tiene hacia la realización de sus funciones, percibiendo que el tiempo pasa muy rápido.

Estado de
concentración
plena y
felicidad al
trabajar (11,
12, 13, 14,
15).

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 VERSIÓN BREVE

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Link de cuestionario, (Pág. 52):

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48747/Cardenas_PJ E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48747/Cardenas_PJ_E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**FICHA TÉCNICA: Método Istas21 versión 1.5 - Cuestionario
Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)**

- Nombre: Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial. SUSESO/ ISTAS-21 versión breve
- País de creación: Dinamarca
- Autores: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca
- Año: 2005
- Aplicación: individual o colectivo y a mayores de 18 años
- Área de aplicación: Organizacional e investigación
- Duración: 15 minutos

Calificación e interpretación: Cada ítem presenta 5 alternativas, las cuales a su vez tienen una puntuación de 0 a 4, cada respuesta se suma obteniendo una puntuación por cada dimensión, dicha puntuación se puede ubicar en el baremo según sea el nivel que corresponde (alto, medio o bajo)

Significación: Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales

Confiabilidad y validez: En un estudio realizado por Alvarado et al. (2012) en Chile, se evaluaron las propiedades psicométricas de un instrumento. Se encontró una correlación significativa y positiva entre los subdimensiones y sus ítems, mediante la correlación ítem-test con un valor de $p < 0,05$. Además, se obtuvo un alto coeficiente de confiabilidad para cada dimensión, con valores de 0,857, 0,859, 0,915, 0,829 y 0,644 respectivamente.

Validez internacionalmente: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia. Obteniendo 72.08% por el Alfa de Cronbach.

Link de ficha técnica (Pág.- 25):

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48747/Cardenas_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 2:

Links de cuestionario (Pág.12):

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=af5df556-4391-480e-8c53-26ab53f4c1a6%40redis>

CUESTIONARIO DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES-15)

A continuación, se les presenta una serie de preguntas relacionadas con los sentimientos que le provocan en su trabajo. Debe pensar con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas y con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala mostrada a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy Frecuentemente:	Diariamente

1. En mi trabajo me siento lleno de energía. *(VI1)
2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (V12)
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *(V13)
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades. (V14)
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *(V15)
6. Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
7. Mi trabajo me inspira. *(DE2)
8. Estoy entusiasmado por mi trabajo. *(DE3)
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo. *(DE4)
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
13. Me «dejo llevar» por mi trabajo. * (AB3)
14. Estoy inmerso en mi trabajo. * (AB4)
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. * (AB5)

Nota: VI= Dimensión de Vigor, DE= Dimensión de Dedicación; AB= Dimensión de Absorción

Ficha Técnica: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 15)

- Autores: Salanova, et al., (2000)
- Adaptación: Flores, et al, (2015)
- Institución: Universidad de San Martín de Porres, Perú
- Grados de aplicación: Adultos
- Administración: Puede ser tanto colectiva o individual dependiendo el uso del instrumento.
- Duración: La duración es de 5 a 10 minutos máxima.

Significación de la prueba: El cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES- 15) tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso que tienen los trabajadores en sus trabajos, además de identificar el nivel de engagement que presentan a través de sus dimensiones.

Características: Consta de 15 ítems y 3 dimensiones que se compone por:

- Vigor, VI (5 ítems; e.g., «en mi trabajo me siento lleno de energía»)
- Dedicación, DE (5 ítems; e.g., «mi trabajo está lleno de retos»)
- Absorción, AB (5 ítems; e.g., «cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí»).

Los cuales puntúan en una escala de tipo Likert de 7 puntos donde 0 es nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y un máximo de acuerdo es 6 que es siempre.

Validada en el Perú: El cuestionario cuenta con una validez superior a .80, el cual es considerado como un valor adecuado y aceptable (Galicia et al. 2017).

Link de ficha técnica (Pág. 3):

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=af5df556-4391-480e-8c53-26ab53f4c1a6%40redis>

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho",

Trujillo, 07 de febrero 2024

Gral. PNP José Antonio Zavala Chumbiaca
Jefe Región Policial de La Libertad.

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a ustedes para saludarlos cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología:

- Roman Elias, Cinthya Esperanza – Código de alumno: 7000077648
- Flores Sandoval, Sheyla Stephane - Código de alumno: 7002287101

Quienes actualmente está desarrollando un plan de Mejora, denominado "Riesgos psicosociales como factores determinantes del Engagement en el personal de la Policía Nacional del Perú, Trujillo"; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que los alumnos en mención puedan realizar sus actividades planteadas en la institución que usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar su plan de mejora se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.



Atentamente,




Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

P. Sanchez Ferrer P.
D. S. P.

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: RIESGOS PSICOSOCIALES COMO FACTORES DETERMINANTES DEL ENGAGEMENT EN EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÙ- TRUJILLO, Investigadores, ROMAN ELIAS, CINTHYA ESPERANZA Y FLORES SANDOVAL, SHEYLA STEPHANE.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “RIESGOS PSICOSOCIALES COMO FACTORES DETERMINANTES DEL ENGAGEMENT EN EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÙ- TRUJILLO”, cuyo objetivo es Definir la influencia entre factores psicosociales en relación al engagement en el personal de la policía nacional del Perú, Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de PSICOLOGÍA, de la Universidad César Vallejo del campus TRUJILLO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.....

.....Describir el impacto del problema de la investigación.
.....
.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de de la institución

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Se le informa que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Se le informara al participante que los datos recolectados serán anónimos. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y en un periodo de 5 años después de la publicación de los resultados se procederá a eliminar, a manera de asegurar cualquier verificación o recopilación de los resultados de estudio.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores ROMAN ELIAS, CINTHYA ESPERANZA Y FLORES SANDOVAL, SHEYLA STEPHANE. email: cromane87@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor LOYAGA BARTRA, ERNESTO MAXIMILIANO email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



PERÚ

Ministerio
del Interior

Policía
Nacional del Perú

Dirección Ejecutiva

Región Policial
La libertad

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 13 de Marzo del 2024.

OFICIO N° 327-2024-REGPOL-LAL/DIVOPUS T-URD.

SEÑORA : Sheyla S. FLORES SANDOVAL
Escuela de Psicología-UCV. -TRUJILLO.

ASUNTO : Sobre autorización para visita a comisarias PNP, que se indica.

REF. : CARTA S/N-UCV, de fecha 12MAR2024.

Es grato dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, a fin de hacer de su conocimiento que lo solicitado por su expresada con relación a la autorización para que los estudiantes **Cinthy ROMAN ELIAS** y **Sheyla FLORES SANDOVAL**, puedan realizar a las actividades de encuesta en las Comisarias PNP Jerusalén, Sánchez Carrión, Nicolás Alcázar, Florencia de Mora y Bellavista, a fin de desarrollar un Plan de Mejora, denominado "Riesgos Psicosociales como factores determinantes de Engagement en el personal de la Policía Nacional del Perú-Trujillo", ha sido ESTIMADA, debiendo sobre el particular realizar las coordinaciones del caso con los comisarios, a fin de llevar a cabo dicha encuesta.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.

RAHR/saj.
Reg. B-778.



OA-244022
Ramon A. HUAMANCHUMO RUIZ
CORONEL PNP
JEFE DIVOPUS TRUJILLO



**POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
REGION POLICIAL LA LIBERTAD
DIVOPUS TRUJILLO**

ORDEN TELEFÓNICA N° 50-2024-REGPOL LAL/DIVOPUS T-URD.

SEÑOR : SEGÚN DISTRIBUCION.

**REF. : A. PASE N° 876-2024-REGPOL LAL/SEC, del 12FEB2024
B. CARTA S/N, de fecha 12MAR2024.**

TEXTO : Habiéndose recepcionado el documento de la referencia, de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo-Trujillo, peticionando autorización para que los estudiantes **Cinthy ROMAN ELIAS y Sheyla FLORES SANDOVAL, puedan realizar actividades de encuesta en las Comisarias PNP Jerusalén, Sánchez Carrión, Nicolas Alcázar, Florencia de Mora y Bellavista, a fin de desarrollar un Plan de Mejora, denominado "Riesgos Psicosociales como factores determinantes de Engagement en el personal de la Policía Nacional del Perú-Trujillo".**

Al respecto, esta Jefatura de **DIVOPUS Trujillo, DISPONE**; que los señores Comisarios PNP, tomen conocimiento lo descrito en el párrafo precedente y se sirvan brindar las facilidades a los estudiantes indicados, previa identificación, a fin de desarrollar su Plan Mejora, denominado "Riesgos Psicosociales como factores determinantes de Engagement en el personal de la Policía Nacional del Perú-Trujillo"; encuesta que deberá realizarse al personal policial en que forma voluntaria deseen participar, sin afectar el servicio policial. - **ACUSE RECIBO**, de las acciones y medidas adoptadas.

Trujillo, 13 de Marzo del 2024.

DISTRIBUCION
-COM. JERUSALEN01
-COM. SANCHEZ CARRION01
-COM. NICOLAS ALCAZAR01
-COM. FLORENCIA DE MORA01
-COM. BELLAVISTA01
-ARCHIVO01/06.
RAHR/saj.
Reg. B-776.



OA-244022
Raimon A. HUAMANCHUMO RUIZ
CORONEL PNP
JEFE DIVOPUS TRUJILLO