



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en  
colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Quispe Huamani, Elva ([orcid.org/0009-0009-0543-8523](https://orcid.org/0009-0009-0543-8523))

**ASESORES:**

Dr. Garay Flores, German Vicente ([orcid.org/0000-0002-7118-6477](https://orcid.org/0000-0002-7118-6477))

Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel ([orcid.org/0000-0002-4233-4928](https://orcid.org/0000-0002-4233-4928))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este,2024", cuyo autor es QUISPE HUAMANI ELVA, 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.

LIMA, 01 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARAY FLORES GERMAN VICENTE <b>DNI:</b> 10790283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 01- 08-2024 17:08:21

Código documento Trilce: TRI - 0842217



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUISPE HUAMANI ELVA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este,2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ELVA QUISPE HUAMANI <b>DNI:</b> 15440762 <b>ORCID:</b> 0009-0009-0543-8523	Firmado electrónicamente por: EQUISPEH2 el 01-08- 2024 18:41:25

Código documento Trilce: TRI - 0842220

## **Dedicatoria**

A mis familiares, que gracias a su apoyo he podido lograr un sueño y meta en mi formación profesional.

Del mismo modo también a mis hijos: Luis, Diego Fernando. Ser un modelo que seguir para ellos, a futuro.

## **Agradecimiento**

A Dios y a mi madrecita Narcisa (+) por su bendición y por ser mí guía en el camino de mi formación profesional. A mis familiares por brindarme su apoyo. Por ellos, No me rendí a pesar de mi salud.

Agradecimiento a mis maestros y asesores de la escuela de posgrado. En especial a Dr. Germán Vicente Garay Flores, por su valiosa enseñanza. Gracias a ellos, pude lograr mi sueño.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria originalidad del autor	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1	Análisis de la fiabilidad de las escalas	12
Tabla 2	<i>Rango de valores para interpretar la confiabilidad Alfa de Cronbach</i>	12
Tabla 3	<i>Evaluación de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov para FRP y CCT</i>	13
Tabla 4	<i>Niveles de la primera variable: FRP</i>	15
Tabla 5	<i>Niveles de la segunda variable CCT</i>	15
Tabla 6	<i>Valoración del coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman</i>	16
Tabla 7	HG	17
Tabla 8	<i>Correlación entre condiciones de lugar de trabajo y CCT</i>	18
Tabla 9	<i>Comprobación de la HE2</i>	19
Tabla 10	<i>Correlación entre exigencias laborales y CCT</i>	19

## Resumen

En la actualidad, identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial se han convertido en elementos cruciales para promover la salud integral y la productividad de los colaboradores. La identificación y gestión de estos factores contribuyen significativamente a la salud y bienestar general de los trabajadores del centro de salud, vinculándose con la meta del ODS 3 del Ministerio de Salud. El propósito principal de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud en Lima Este, 2024. La metodología de investigación empleada es básica, no experimental, cuantitativa, transversal, correlacional-causal. Se aplicaron dos cuestionarios con 21 preguntas cada uno previamente validados a una muestra conformada por 80 colaboradores de las diferentes áreas de la institución. Los resultados de la investigación determinaron que existe una correlación positiva baja y significativa entre las variables en estudio.

**Palabras clave:** Factores de riesgo psicosocial, compromiso laboral, compromiso organizacional.



## **Abstract**

Currently, identifying and managing psychosocial risk factors have become crucial elements to promote integral health and productivity of employees. The identification and management of these factors significantly contribute to the general health and well-being of workers at the health center, aligning with the goal of SDG 3 of the Ministry of Health. The main purpose of this research aimed to determine the relationship between psychosocial risk factors and work engagement among employees at a health center in East Lima, 2024. The research methodology used is basic, non-experimental, quantitative, cross-sectional, and correlational-causal. Two previously validated questionnaires with 21 questions each were applied to a sample of 80 employees from different areas of the institution. The research results determined that there is a low but significant positive correlation between the variables under study.

**Keywords:** Psychosocial risk factors, work commitment, organizational commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral actual, la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial se han convertido en elementos cruciales para promover la salud integral y la productividad de los colaboradores. En España, Cuesta-Mero et al. (2019) señalan factores de riesgo psicosocial a situaciones o escenarios presentes en contextos laborales con una fuerte probabilidad de repercutir negativamente la integridad corporal, social o emocional del trabajador; estas condiciones están vinculadas a La estructura del trabajo, las responsabilidades del puesto, la realización de las funciones y el ambiente del lugar de trabajo, evaluarlos es fundamental, ya que su naturaleza puede causar efectos prolongados en los trabajadores si no se gestionan adecuadamente. Además, esta investigación está en relación vinculada a la ODS 3.de “Salud y Bienestar”

La Organización Internacional del trabajo [OIT] (2021) señaló que las alteraciones en las modalidades y circunstancias laborales han introducido nuevos desafíos psicosociales para la salud integral y el bienestar general de los colaboradores, incluyendo aquellos en primera línea y quienes trabajan desde casa o han perdido sus empleos y si no se gestionan adecuadamente estos riesgos pueden aumentar el estrés y causar problemas de salud física y mental; además, un entorno laboral desfavorable puede afectar la productividad, aumentando el absentismo y presentismo, reduciendo el compromiso y el rendimiento laboral, y elevando el riesgo de errores y accidentes.

La OIT (2021), señala que anualmente cerca de 2 millones de fallecimientos son atribuibles a causas relacionadas con el trabajo, advierte además que las enfermedades y lesiones derivadas del entorno laboral reducen la productividad y tienen un impacto económico negativo en los hogares. Aunque las muertes relacionadas con el trabajo disminuyeron un 14% entre 2000 y 2016 debido a mejoras en salud y seguridad, las muertes asociadas a largas jornadas laborales aumentaron significativamente, advierte además que la carga total de morbilidad laboral es probablemente mayor y se deben cuantificar otros riesgos en el futuro.

En Australia, los riesgos psicosociales en el trabajo, como cargas excesivas, altas demandas emocionales, baja autonomía y conflictos de rol, están relacionados con nuevos desafíos laborales y afectan negativamente la salud corporal y mental de los colaboradores, además estos peligros, más complejos que los físicos, también incluyen malas relaciones interpersonales, falta de apoyo, acoso e intimidación (Potter et al., 2019).

En Chile Chiang et al. (2023) señalaron que el aumento del compromiso de los empleados es importante para alcanzar los objetivos organizacionales y alinear a los trabajadores con los valores de la empresa, por ello las organizaciones con altos niveles de compromiso tienden a tener mayor satisfacción y productividad y para abordar la rotación y el ausentismo, las empresas están adoptando prácticas socialmente responsables.

Duarte y Vega (2021), destacaron los esfuerzos del estado mexicano para establecer mecanismos que permitan identificar, analizar y prevenir los FRP, y fomentar un ambiente de trabajo positivo en los centros de trabajo con el fin de crear ambientes psicosocialmente saludables que fomenten el buen desempeño, el crecimiento personal y el bienestar emocional y corporal de los colaboradores en las organizaciones.

En Colombia, Marín et al. (2021) mencionan que las condiciones laborales modernas, como la inestabilidad por tipos de contratación y la alta competitividad, tienen consecuencias negativas en el bienestar general y en la salud física y mental de los colaboradores, esta presión constante genera estrés, desigualdad social y enfermedades como el síndrome de burnout y las empresas enfocadas en aumentar ingresos a menudo descuidan el bienestar del trabajador exacerbando los problemas de salud laboral.

A investigaciones nacionales, Cerda-Sanchez et al. (2023) señalaron que el rendimiento de sus funciones en el trabajo se ve influido por sus objetivos, alineación organizacional, formación, familiaridad y garantía en el trabajo; estos factores inciden

en las condiciones del entorno laboral, la productividad y la percepción del ambiente laboral influyendo en el compromiso, que se refleja en energía y dedicación, por lo que la gestión debe crear un entorno que satisfaga sus necesidades para mejorar el compromiso y la productividad. El bienestar está vinculado con el compromiso laboral; tener un buen nivel de bienestar garantiza un alto compromiso; sin embargo, existen excepciones en las que, a pesar de un entorno laboral adverso, una fuerte vocación puede mantener un alto nivel de compromiso, frecuente en profesiones como la salud o la educación donde a pesar de trabajar bajo presión y con recursos limitados, la pasión por la profesión puede superar estas dificultades (García-Moncada et al., 2023).

Para Puma y Estrada (2020), las organizaciones buscan que sus empleados estén motivados y comprometidos con su trabajo, ya que son ellos quienes desarrollan diariamente las actividades imprescindibles para conseguir los objetivos y materializar la misión de la empresa, la motivación impulsa a las personas a enfocarse en sus metas, perseverar y enfrentar las dificultades que surjan durante el recorrido hacia su consecución.

En un centro de salud Lima Este, 2024 observaron casos de riesgos a nivel de infraestructura considerando que la construcción es antigua, existiendo peligro de que partes de los techos se cayeran y las paredes se desmoronaran; a ello se suma problemas en el sistema de agua y desagüe. A pesar de estas condiciones de trabajo, respecto a las tareas, el personal continúa con normalidad la atención a los usuarios, aunque existe hacinamiento al atender dos servicios en el mismo espacio, causando que los trabajadores no se sientan comprometidos con su trabajo.

Frente a esta situación se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024? Del mismo modo, se establecieron las interrogantes secundarias mencionadas a continuación: ¿Cuál es la relación entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024? ¿Cuál es la relación entre carga de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024?,

¿Cuál es la relación entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024?

Se justifica teóricamente señalando que los factores de riesgo psicosocial se sustentaron en el modelo de la OIT y OMS (2021) planteando que los riesgos de trabajo en la actualidad se han tornado más complejos afectando el normal desenvolvimiento del trabajo. En cuanto al compromiso por el trabajo se basa en la teoría DLR de Demerouti y Baker (2013) quienes plantearon que los trabajadores al emplear los recursos personales de manera positiva se involucraron con su trabajo. Por ello, se busca profundizar en el estudio de las variables referidas explicando la dinámica relacional siendo ello contrastado con teorías y estudios previos. La justificación metodológica es que, pese a existir instrumentos válidos el aporte del estudio es obtener la validez y confiabilidad de ambos de manera contextualizada en el sector salud, aportando al conjunto de instrumentos de medición. Por otro lado, los hallazgos servirán a los directivos en la elaboración de planes para regular los riesgos psicosociales y fortalecer el apoyo al compromiso en el trabajo.

También se estableció en el presente trabajo como objetivo general identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. Del mismo modo también se estableció los objetivos específicos que son: identificar la relación entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. Identificar la relación entre carga de trabajo y compromiso con el trabajo

en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. Identificar la relación entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024

En última instancia, este trabajo formula la hipótesis general proponiendo que existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo entre los colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. Del mismo modo se formulan las hipótesis específicas siguientes: existe relación significativa entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024, existe relación significativa entre carga de

trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024, existe relación significativa entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

Esta indagación científica resulta de importancia, porque se investigó las variables en contextos organizacionales diferentes siendo muy limitados en el sector de la salud, en cuanto el compromiso por el trabajo. La investigación estuvo enfocada en el ODS 3 “Salud y Bienestar”, lo cual implica que ante un mejor manejo de los factores de riesgo psicosocial los trabajadores del sector salud se sientan entusiasmados para laborar, proyectarán su atención de manera positiva, percibiendo ello los usuarios y sintiendo confianza de que van a obtener salud y bienestar.

Referente al contexto teórico de las variables se expone antecedentes internacionales, teniendo el estudio de Chang-Camacho et al. (2023) en Ecuador, trabajando con guardias de seguridad, sobre engagement laboral y riesgos psicosociales, con un enfoque cuantitativo y una muestra de 164 participantes empleando los cuestionarios UWES-17 y SUSESO/ISTAS21, evidenció que los participantes en riesgo psicosocial presentan nivel alto y en compromiso con el trabajo nivel alto. Llegando a establecer que el grupo de guardias de seguridad, a pesar del peligro latente de riesgo, asumieron un alto compromiso con su trabajo.

Vera (2022) En su análisis tuvo como objetivo examinar como se relacionan las variables percepciones de burnout, resiliencia y el engagement en 334 docentes de 35 centros públicos de Educación Primaria en España, utilizando para ello un diseño correlacional, transversal y descriptivo, se emplearon escalas adaptadas al castellano del MBI-GS, el cuestionario resiliencia de Serrano, y la prueba SWE basada en el Utrecht Work Engagement Scale. indicaron que el grupo presentó un alto nivel de factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo lo situaron en su bajo nivel. En su investigación pudo determinar que los riesgos psicosociales se relacionan con el compromiso con el trabajo de manera negativa, donde a mayor riesgo psicosocial, menor es el compromiso con el trabajo; estas diferencias afectan la forma en que los docentes enfrentan los cambios, la adversidad y el estrés laboral.

Buri (2022) en Ecuador, realizando un estudio con guardias de seguridad

reveló un elevado riesgo en los factores de riesgo psicosocial y en el nivel de compromiso con el trabajo entre los participantes. Sin embargo, tras un análisis detallado, concluyó que las variables no se relacionan significativamente, aclarando que ambas variables son independientes.

También se tiene el estudio de Castro (2021) con 64 enfermeros en Ecuador, se evaluó la relación entre factores de riesgo psicosocial y work engagement usando el instrumento factores de riesgo psicosocial de Silva y la escala UWER-9. Los resultados mostraron niveles medios en ambos aspectos y no se identificó una relación significativa entre ellos. Se concluyó que las condiciones estructurales del trabajo son clave para la absorción, concentración y felicidad laboral del personal, y que elementos positivos pueden mejorar el work engagement y superar el agotamiento.

Mientras que, Benítez (2020) en Ecuador, trabajó con colaboradores bancarios, afirmando que este grupo experimentó niveles significativos de factores de riesgo psicosocial así como niveles bajos en compromiso organizacional. Concluyeron que, ante los riesgos laborales, el compromiso laboral es menor.

Entre los trabajos de investigación a nivel nacional se tienen a Sandoval (2023) en Lima, efectuando un estudio con teleoperadores de centro de atención telefónica. evidenciándose niveles altos en riesgo e intermedios en compromiso. Concluyeron que las variables están inversamente relacionadas de manera significativa, observando que un mayor riesgo psicosocial conlleva a un menor compromiso organizacional.

También se tiene la investigación de Zavala (2022) en Lima, realizado con operarios retailistas. Evidenciándose nivel alto en riesgo psicosocial y bajo en compromiso con el trabajo. Estableciendo que, a mayor presencia de riesgos psicosociales, el compromiso con el trabajo se ve afectado.

Existe el estudio de Atoche y Quispe (2021) en Lima, trabajaron con colaboradores de una empresa de construcción. Señalando la presencia de niveles medios en riesgos psicosociales y niveles altos de compromiso laboral. La

investigación concluyó que, ante la presencia de factores de riesgo psicosocial, mayor es el compromiso.

Estrada y Gallego (2021) en Amazonas, trabajando con docentes, el estudio mostró nivel intermedio entre sus variables de estudio. Estableciendo mayor nivel de satisfacción laboral asociado con un incremento en el compromiso organizacional, deduciéndose que la empresa maneja adecuadamente aquellos factores de riesgo que se presentaran en el contexto laboral, generando tanto satisfacción laboral como compromiso en el trabajo.

Cuti (2020) realizó un estudio en Lima con un enfoque descriptivo y correlacional, abarcando una muestra de 196 colaboradores de una organización que se encarga de la gestión externa de ventas de productos financieros a nivel nacional, incluyendo personal administrativo, supervisores de ventas y promotores de venta, utilizando las escalas UWES y el cuestionario SUSESO/ISTAS21 encontró un nivel medio de engagement laboral y un bajo nivel de riesgos psicosociales, concluyendo el estudio que, a menor presencia de riesgos psicosociales, el compromiso con el trabajo era mayor.

Los factores de riesgo psicosocial son interacciones desfavorables que se manifiestan a través de hechos, situaciones o estados en el entorno laboral. Estas interacciones negativas pueden influir de manera significativa en la salud de los trabajadores, afectando tanto su bienestar físico como mental. (World Health Organization, 2017). Por otro lado, se entiende como aquellos centros laborales que tienen la deficiencia de gestionar negativamente y de forma limitada la acción de controlar eventos que causen daños a los trabajadores (EUOSHA, 2017). Por otro lado, se define como aquellas condiciones laborales en que los trabajadores se encuentran exponiéndose a acontecimientos traumáticos expuestos durante la jornada laboral, las cuales deben ser gestionadas y controladas por la empresa (Vargas, 2020). Se refiere también como la triada interactiva entre funciones del puesto, contexto laboral y las condiciones establecidas por la empresa que al ser negativas generan riesgos laborales, las cuales, al ser experimentadas y percibidas por los trabajadores, influyen en la satisfacción laboral (OIT-OMS, 2021). También se señala que es cualquier condición en el trabajo percibida por el trabajador o el



colectivo afectando la salud y el desempeño (Solís, 2022).

Por otro lado, el modelo teórico I de la Comisión Mixta OIT – OMS. El modelo plantea que los factores psicosociales pueden asumir posiciones positivas o negativas. Por tanto, los factores se originan en las condiciones laborales establecidas por la empresa, influenciados por la percepción y la experiencia de los colaboradores (Moreno y Ríos, 2019). Pando et al. (2019) consideran que las repercusiones negativas de las condiciones laborales pueden dar lugar a la baja satisfacción en el trabajo, así como al estrés laboral. En tal sentido, estos dos últimos aspectos a partir del inicio del siglo XXI, ha tenido mayor repercusión, delimitándose un listado relativamente amplio de factores psicosociales (Martinez-Martinez, 2020).

Las características indican que duran en espacio y tiempo; son difíciles de objetivar; repercuten en la generación de accidentes y enfermedades; tiene poca cobertura legal; están mediados por las variables personales y contextuales amplias; y, presentan dificultad para ser intervenidos (Vallejo et al., 2020). Basado en el modelo de la comisión mixta de la OIT – OMS, Pando Moreno et al. (2016), consideraron que desde la perspectiva de los factores organizacionales como laborales existen 6 factores como se describieron a continuación.

Referente a la segunda variable, se conceptualiza como el grado de compromiso con el propio trabajo y con la empresa, basado en el esfuerzo consciente de sus acciones laborales (Taylor et al., 2019). También se señala que son acciones voluntarias basadas en el esfuerzo conllevando a la satisfacción y al éxito personal-laboral y de la empresa (Bakker y Oerlemans, 2019). Por otro lado, implica el disfrute y valoración de la acción laboral (Ferreira et al., 2019). Además, se indica que es un estado psicológico cognitivo – afectivo positivo, sustentados en acciones de vigor, dedicación y absorción, perdurando y persistiendo en el tiempo, manifestadas en el contexto laboral (Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas y Estrada, 2020). Además, son un conjunto de aspectos cognitivos y emocionales que se mantienen de manera persistente en la empresa (Quiroz et al., 2020).

Respecto al modelo del compromiso con el trabajo es el de las demandas y recursos laborales (Demerouti y Bakker, 2011). Señaló la flexibilidad de adaptación

de los trabajadores como un elemento esencial en el ámbito laboral, variando en los diferentes contextos laborales (Bakker y Demerouti, 2013). Por tanto, el contexto de trabajo predice el comportamiento de los trabajadores al asumir el compromiso en el trabajo (Colin, 2018). La interactividad entre demandas como recursos laborales, delimita los aspectos positivos y negativos en la interacción (Bakker y Demerouti, 2013). Bajo este marco, se entiende que las demandas laborales, son aquellas condiciones laborales asociadas al desgaste (Byrne et al., 2016; Demerouti et al., 2001). Estas pueden ser predictoras de problemas de salud psicosomáticos (Herrera y Álvarez, 2019). Alternativamente, los recursos personales son predictores de las metas, motivación, rendimiento y satisfacción laborales (Herrera y Álvarez, 2019).

Los recursos pueden tener un efecto combinado presentándose de dos maneras: amortiguando el impacto de las demandas y el agotamiento laboral. Otra es que los recursos laborales potencializan la motivación/engagement (Herrera y Álvarez, 2019). Cabe mencionar que la interactividad entre demandas y los recursos predicen el bienestar en el trabajo (Benites y Del Águila, 2020). Por tanto, los colaboradores comprometidos con el trabajo mantienen un mejor estado de salud (Domínguez, et al, 2020; Xanthopoulou et al., 2007). Schaufeli et al. (2002) señaló tres dimensiones: vigor, el cual está asociado al deseo de invertir esfuerzo laboral (Schaufeli, 2013; Vargas y Estrada, 2020). Dedicación, es el entusiasmo y valoración al trabajo, generando inspiración, entusiasmo, orgullo, sentido de significado del trabajo y sentimiento de desafío (Schaufeli, 2017; Vargas y Estrada, 2020). Abstracción, es trabajar, experimentando placer, sintiéndose feliz y satisfecho con las tareas que realiza (Schaufeli y De Witte, 2017; Vargas y Estrada, 2020).

## II. METODOLOGÍA

El estudio es básico, teniendo en cuenta que profundizaron en la explicación de los conocimientos teóricos y empíricos acerca de un problema que se suscita en determinada situación, donde intervienen determinadas variables. En base a ello, el estudio de las variables explicará la problemática expuesta, donde los hallazgos serán contrastados con aspectos teóricos como conceptos, principios, modelos teóricos y antecedentes (Arroyo, 2020).

Por otro lado, es una investigación cuantitativa, la cual considera que para obtener los resultados se efectúan mediciones sistematizadas con instrumentos ad hoc, siendo previamente planificadas acerca de las variables factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en el contexto del sector salud, que una vez organizada la información recolectada se efectuará el procesamiento estadístico para establecer la asociación entre las variables (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, se adopta un enfoque metodológico hipotético-deductivo, de tipo básico el cual parte de la premisa del planteamiento de hipótesis, las cuales serán comprobadas e interpretadas mediante el empleo de la deducción lógica considerando los hallazgos en el proceso correlacional (Sánchez et al., 2018). En cuanto al tipo del método de investigación es correlacional, entendido como aquel donde estadísticamente se asocian una serie de variables, en este caso las variables referidas (Sánchez et al., 2018).

Respecto al diseño se tiene que no habrá manipulación alguna de las variables investigadas, por tanto, es no experimental, además será transversal, considerando que la medición se efectuará con instrumentos como las escalas de factores de riesgo psicosocial y de compromiso con el trabajo, realizándose la aplicación de estos en un solo momento (Sánchez et al., 2018).

La variable factores de riesgo psicosocial son aquellas interacciones entre el trabajo, el contexto laboral y las condiciones establecidas por la empresa, influyendo negativamente en el trabajo (OIT-OMS, 2021; Pando-Moreno et al., 2016; Silva, 2006). Medidas y operacionalizadas a través de 3 dimensiones como: condiciones

del lugar de trabajo, cuyos indicadores van del ítem 1 al ítem 7 respectivamente y son: iluminación, ruido, temperatura, higiene, hacinamiento, equipos, materiales: Carga laboral, siendo los indicadores excesivas actividades ítem 8, demandas laborales ítem 9, cantidad de trabajo ítem 10, problemas con tareas ítem 11, tareas no de su especialidad ítem 12, actividades de no agrado ítem 13, sobretiempo laboral ítem 14; y exigencias laborales, cuyos indicadores son tareas complejas ítem 15, posturas fijas ítem 16, alta concentración ítem 17, demanda visual ítem 18, realización de actividades fuera de horario ítem 19, exceso de control y supervisión ítems 20 y 21. Las cuales se cuantifican mediante escala tipo Likert.

En cuanto a la variable compromiso con el trabajo es un estado psicológico basados en pensamientos y emociones positivas, delimitado por el vigor, dedicación y abstracción (Domínguez-Lara et al., 2020; Flores et al., 2015; Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas y Estrada, 2020). En tal sentido, la variable se operacionaliza a través de 3 dimensiones: vigor, siendo los indicadores energía ítem 1, esfuerzo, ítems 2 y 3, motivación ítems 4 y 5, estimulación ítems 6 y 7; dedicación, cuyos indicadores son inspiración ítem 8, entusiasmo ítems 9 y 10, orgullo por el trabajo ítems 11, realización y logro ítem 12, responsabilidad ítems 13 y 14; y abstracción, siendo sus indicadores concentración ítems 15 y 16, entrega al trabajo ítems 17 y 18, autonomía ítems 19 y 20, progreso ítem 21. Las cuales se cuantifican mediante escala tipo Likert.

La población son los sujetos que compartieron una problemática, manteniendo similitud en sus características (Castell y Bridier, 2021). En la presente investigación se conformó por 80 elementos, todos ellos, colaboradores de un centro de salud provenientes del distrito de Lima, Ate Vitarte. Se seleccionó a aquellos participantes que mediante un consentimiento informado positivo aceptaron su participación en el estudio; tanto varones como mujeres; que laboraron por lo menos un año en el centro de salud y que residan en Lima.

Respecto a la muestra se refiere a individuos o muestras que reflejan de manera precisa las características del grupo total al que se quiere generalizar los resultados de una investigación, estos elementos aseguran que los hallazgos del estudio sean aplicables a toda la población (Arroyo, 2020). En este caso la muestra

estuvo conformada por 80 participantes.

En la obtención de la muestra considerando que la población es finita, siendo el muestreo no probabilístico, realizándose el estudio a través de una acción censal con todos los sujetos (Cortés-Cortés et al., 2020). En este caso la muestra se conformó de 80 colaboradores.

Para la obtención de datos se hizo mediante el uso de la encuesta, a través de la cual se recolectó la información de los participantes, aplicando instrumentos ad hoc (Sánchez et al., 2018). El primer instrumento es la escala de factores de riesgo psicosocial compuesta por 3 dimensiones, con una escala de clasificación Likert. El segundo instrumento es la escala de compromiso con el trabajo, compuesta por 3 dimensiones siendo tipo Likert. Para lograr la efectividad del estudio de manera contextualizada se realizaron la validación de contenido del formato de cuestionarios y fichas de validación de los instrumentos (ver anexo) por medio de la calificación de jueces expertos y la comprobación de su respectiva consistencia interna empleando medidas estadísticas para determinar su índice (Tabla 1). En cuanto al método, se emplearon técnicas de estadística descriptiva, incluyendo frecuencia y porcentajes, además de medidas de tendencia central; en cuanto al análisis inferencial, se aplicaron en principio el coeficiente Kolgomorov- Smirnov, de cuyos resultados establecieron el coeficiente de correlación respectivo para comprobar las hipótesis.

### **Tabla 1**

#### *Análisis de la fiabilidad de las escalas*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N</b>
Factores de riesgo psicosocial	0.832	21
Compromiso con el trabajo	0.876	21

**Nota** Resultados del análisis de la consistencia de las escalas evaluados.

En la tabla 1, observamos los coeficientes de 0.832 para la variable 1 y 0.876 para la variable 2 generados por medio del uso del coeficiente  $\alpha$  de Cronbach para medir la fiabilidad. Según la interpretación de Frías-Navarro (2022) estos valores demuestran un nivel bueno de confiabilidad.

En la tabla 2 observamos los rangos con los valores que se utilizan para después interpretar el nivel de la confiabilidad que presentan los instrumentos de evaluación empleados en la investigación. Esto permite confirmar que las preguntas formuladas en los cuestionarios presentan consistencia.

**Tabla 2**

*Rango de valores para interpretar la confiabilidad Alfa de Cronbach*

Rango de valores	Nivel
Desde 0.90 hasta 0.95	Excelente
Desde 0.80 hasta 0.89	Bueno
Desde 0.70 hasta 0.79	Aceptable
Desde 0.60 hasta 0.69	Cuestionable
Menores que 0.50	Inaceptable

**Nota.** Valores e interpretación del índice de fiabilidad, según Frías-Navarro (2022).

La prueba de ajuste a la normalidad Kolmogórov-Smirnov, adecuada para muestras de más de 50 elementos para un nivel de confianza del 95% y la significancia de 5% nos ayudó a determinar si los datos siguen una distribución normal ( $p \geq 0.05$ ) o siguen una distribución libre ( $p < 0.05$ )

**Tabla 3**

*Evaluación de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov para FRP y CCT*

Variable	Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Factores de riesgo psicosocial		0.176	80	<0.001
	Condiciones de lugar de trabajo	0.084	80	0.200
	Carga laboral	0.100	80	0.047
	Exigencias laborales	0.099	80	0.051
Compromiso con el trabajo		0.087	80	0.200

**Nota.** Valores obtenidos después del procesamiento en el software IBM SPSS Statistics v. 27.0

Se observa que para la variable 1, el coeficiente K-S es 0.176 y su valor p ( $<0.001$ ) es mucho menor que su nivel de significancia (0.05), por tanto, Señala que los datos no corresponden a una distribución normal. Para la variable 2 el coeficiente Ks de 0.087 y un valor p (0.200) sugiere que la información recabada podría seguir una distribución normal. Basado en estos resultados se seleccionó el uso del coeficiente de Spearman para analizar la correlación entre las variables y realizar la prueba de hipótesis.

Los principios éticos presentes en este estudio consideran varios aspectos importantes. En primer lugar, el principio de autonomía se respeta al solicitar la participación voluntaria de los participantes en este trabajo de investigación. Además, se aplica el principio de no maleficencia, asegurando que la participación en la investigación es completamente segura sin riesgo alguno. También se contempla el principio de beneficencia, con la expectativa de que los hallazgos sean útiles para la salud pública. Por último, el principio de justicia se garantiza al mantener la confidencialidad y reserva de los datos obtenidos de los participantes (American Psychological Association, 2017; Asociación Médica Mundial [AMM], 2017). Esto cumple con lo establecido en el código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo, siguiendo las normas APA7 (2017) y asegurando que no se manipularon los datos.

### III. RESULTADOS

**Tabla 4**

*Niveles de la primera variable: factores de riesgo psicosocial*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	65	81
Alto	15	19
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

**Nota.** Niveles percibidos por los participantes de las encuestas respecto a la primera variable.

En la tabla 4 se observan los niveles percibidos por los encuestados de un centro de salud en Lima Este, quienes forman parte de la muestra de investigación. La mayoría, un 81%, percibe los factores de riesgo en un nivel medio, a pesar de las condiciones laborales desafiantes en las que desempeñan sus funciones. Estos resultados indican que, aunque los empleados están conscientes de los riesgos inherentes a su entorno laboral, no consideran que estos factores alcancen niveles críticos. Solo el 19% de los colaboradores percibe los factores de riesgo en un nivel alto, lo que sugiere que una minoría se siente significativamente afectada por las condiciones en las que trabaja.

**Tabla 5**

*Niveles de la segunda variable compromiso con el trabajo*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0
Medio	3	4
Alto	77	96
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

**Nota.** Niveles percibidos por los participantes de las encuestas referente al compromiso con el trabajo



En la tabla 5 Los niveles percibidos indican que el 96% de los encuestados tienen un alto grado de compromiso con el trabajo, a pesar de las condiciones laborales adversas. Este alto nivel de compromiso se mantiene incluso frente a desafíos y obstáculos en el entorno laboral. Por otro lado, un 4% de los encuestados perciben su compromiso laboral en un nivel medio, lo que sugiere que, aunque están involucrados en su trabajo, enfrentan ciertas dificultades que podrían estar afectando su motivación y dedicación.

Dentro del análisis estadístico inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de K-S, cuyos resultados se observan en la Tabla 2. Esta prueba nos permite determinar si los datos están distribuidos normalmente, lo que es esencial para aplicar el procedimiento estadístico apropiado en el análisis de la información y en la prueba de hipótesis correspondiente. (Flores y Flores, 2021).

La relación o correlación se refiere al grado de dependencia que existe entre dos o más variables y se expresa analíticamente mediante el coeficiente de correlación, siendo el coeficiente de correlación de Spearman ( $r_s$  o  $\rho$ ) un estimador no paramétrico utilizado cuando las variables son ordinales, no cumplen criterios de normalidad o no presentan una relación lineal en el diagrama de dispersión (Santabárbara, 2019). Los valores de interpretación del resultado se muestran en la tabla 6

**Tabla 6**

*Valoración del coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman*

<b>Resultado</b>	<b>Interpretación</b>
-1	Correlación negativa perfecta
Entre -0.90 y -0.99	Correlación negativa muy alta
Entre -0.70 y -0.89	Correlación negativa alta
Entre -0.40 y -0.69	Correlación negativa moderada
Entre -0.20 y -0.39	Correlación negativa baja
Entre -0.01 y -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
Entre 0.01 y 0.19	Correlación positiva muy baja

Entre 0.20 y 0.39	Correlación positiva baja
Entre 0.40 y 0.69	Correlación positiva moderada
Entre 0.70 y 0.89	Correlación positiva alta
Entre 0.90 y 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

**Nota.** Rangos de valor para los resultados del cálculo de coeficiente de la Rho de Spearman y su correspondiente interpretación (Martínez y Campos, 2015).

Se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para analizar la relación que guardan las variables en investigación. Los resultados permitieron no solo evaluar la relación existente entre dichas variables, sino también comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en la investigación. La utilización de esta prueba fue fundamental debido a la naturaleza no paramétrica de los datos, asegurando así una evaluación adecuada de las correlaciones y la validación de nuestras hipótesis.

Para el planteamiento de la hipótesis general donde:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

## Tabla 7

### *Hipótesis general*

<b>Factores de riesgo psicosocial</b>		
	Coeficiente de correlación	<b>0.284</b>
CCT		
R <sub>s</sub>	Sig. (bilateral)	<b>0.011</b>
	N	80

**Nota.** Resultado de la correlación de las variables. Valores obtenidos después del procesamiento en el software IBM SPSS Statistics v. 27.0

Acorde a los resultados presentados en la tabla 7, un coeficiente de rho de 0.284 con un valor de significancia de 0.011 ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) indica una correlación positiva baja estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) que establece que no hay correlación entre las variables. Esto significa que existe suficiente evidencia para concluir que hay una correlación significativa para las variables estudiadas.

Respecto a la hipótesis específica 1

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**$H_a$ :** Existe relación significativa entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**Tabla 8**

*Correlación entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo*

		<b>Condiciones de lugar de trabajo</b>
	CCT	Coeficiente de correlación <b>0.172</b>
$R_s$		Sig. (bilateral) <b>0.126</b>
		N 80

**Nota.** Resultado de la correlación entre la dimensión condiciones de lugar de trabajo y la variable compromiso con el trabajo. Valores obtenidos después del procesamiento en el software IBM SPSS Statistics v. 27.0

Considerando los resultados presentados en la tabla 8, el coeficiente de rho (0.172) con un valor de significancia de 0.126 señala una correlación positiva muy baja, no es estadísticamente significativa, lo que sugiere que no hay suficiente evidencia la existencia de una relación significativa entre la dimensión 1 condiciones de lugar de trabajo y la variable 2 compromiso con el trabajo. Se acepta la hipótesis nula ( **$H_0$** ) que establece que no hay correlación entre las variables.

Para corroborar la hipótesis específica 2

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre carga de trabajo y compromiso con el

trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre carga de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**Tabla 9**

*Comprobación de la hipótesis específica 2*

		<b>Carga de trabajo</b>	
	CCT	Coefficiente de correlación	<b>0.389</b>
R <sub>s</sub>		Sig. (bilateral)	<b>&lt; 0.001</b>
		N	80

**Nota.** Resultado de la correlación entre la dimensión carga de trabajo y la variable 2. Valores obtenidos después del procesamiento en el software IBM SPSS Statistics v. 27.0

En la tabla 9, el valor de rho (0.389) establece la correlación como positiva baja y estadísticamente significativa ( $p < 0.001$ ). Esto sugiere que existe una relación positiva baja entre la carga de trabajo y compromiso con el trabajo y que esta relación es muy poco probable se deba al azar. Dado que el valor p es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**). Esto implica que hay una correlación significativa entre las variables.

Para comprobar la hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.

**Tabla 10***Correlación entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo*

		<b>Exigencias laborales</b>	
	CCT	Coefficiente de correlación	<b>0.169</b>
R <sub>s</sub>		Sig. (bilateral)	<b>0.134</b>
		N	80

**Nota.** Resultado de la correlación entre la dimensión exigencias laborales y la variable 2. Valores obtenidos después del procesamiento en el software IBM SPSS Statistics v. 27.0

De acuerdo los resultados en la tabla 10, el coeficiente de rho de 0.169 con un valor de significancia de 0.134 ( $> 0.05$ ) indica una correlación positiva muy baja y no es estadísticamente significativa, lo que sugiere que no hay una relación notable entre la dimensión 3 y la variable 2. Se acepta la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) que establece que no hay correlación entre las variables.

#### IV. DISCUSIÓN

Comprobando la hipótesis general, el coeficiente de correlación de 0.284 indica una correlación positiva baja. La prueba de hipótesis demostró que existe una relación significativa entre los FRP y el CCT. El valor p (0.011) indica que los resultados son estadísticamente significativos, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar que hay suficiente evidencia para la hipótesis alterna (ver tabla 7).

El resultado del presente estudio se asemeja al obtenido por Chang-Camacho et al. (2023) en Ecuador, quienes mediante la prueba de Chi-Cuadrado con intervalos de confianza del 95% y un nivel de significancia de  $p < 0.05$  demostraron que existe relación entre sus variables de estudio, aunque hay diferencias comparativas en los FRP y semejanza en niveles en los resultados de la variable CCT donde los colaboradores se encuentran comprometidos con su labor en un nivel alto.

El estudio realizado por Castro (2021) en Ecuador, mediante la prueba de Chi-Cuadrado demuestra que no hay relación significativa entre sus variables, lo que difiere de nuestro estudio donde queda demostrado a través de la prueba rho de Spearman que existe correlación positiva baja y Los resultados descriptivos muestran que los factores de vigor, dedicación y absorción del compromiso laboral están en un nivel medio-alto. En comparación, en nuestro estudio, los niveles altos de compromiso laboral son significativamente mayores, lo mismo para los FRP.

Zavala (2022) En su investigación realizada en Lima, empleó la prueba de Rho de Spearman y descubrió una correlación inversa entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en una empresa de retail, se observó que la sobrecarga laboral tenía un impacto negativo significativo en la salud y productividad de los empleados. Estos hallazgos destacan la importancia de abordar los FRP en el entorno laboral para mejorar el bienestar de los trabajadores. En contraste con el estudio realizado que arrojó resultados diferentes, a pesar de la presencia de riesgos psicosociales, los empleados mostraban altos niveles de vigor, dedicación y absorción en su trabajo, indicando así un fuerte compromiso con su trabajo. Estas diferencias subrayan la complejidad de los factores psicosociales en el entorno laboral y cómo pueden variar según el contexto y la percepción individual de los empleados. Mientras

que en un contexto los riesgos psicosociales afectan directamente el compromiso y la productividad, en otro, a pesar de la presencia de estos riesgos, los trabajadores mantienen un alto nivel de compromiso y rendimiento.

Cuti (2020) en su estudio a nivel nacional sobre el engagement y riesgo psicosocial por medio de prueba de rho de Spearman, U de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal Wallis determinó que si existe relación inversa entre las variables donde a mayores niveles de engagement menores niveles de percepción de riesgo psicosocial y en sus análisis descriptivos engagement tiene por niveles bajo muy bajo 24.5 %, nivel medio 49.5% y en el nivel alto-muy alto 26% y riesgo psicosocial presenta los niveles bajo – muy bajo 70.5% nivel medio 26% y alto-muy alto 3.5%.

Atoche y Quispe (2021) En su investigación, utilizando la prueba de Pearson, se observó una correlación negativa baja ( $r=-0,380$ ) con un valor de significancia de  $p=0,000$ . Esto indica una relación inversa y significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizacional entre los participantes. En el análisis descriptivo, las frecuencias de los FRP se distribuyen de la siguiente manera: 23.58% en el nivel bajo, 50.40% en el nivel medio, y 26.02% en el nivel alto. En cuanto al compromiso organizacional, los niveles se presentan con 23.58% en el nivel bajo, 43.90% en el nivel medio, y 32.52% en el nivel alto. En nuestro estudio los FRP la media es 81% y un nivel alto en 19% y el CCT 96% para el nivel alto y 4% para el nivel medio lo que contrasta comparando ambos estudios tanto en el nivel de los FRP y el CCT

En comparación con mi investigación, que encontró una relación significativamente baja entre los FRP y el CCT, los resultados de López et al. (2021) sugieren diferentes grados de influencia y afectación, evidenciado que los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga y el ritmo de trabajo, tienen una incidencia significativa en la salud mental del personal de salud. Esto resalta que, aunque el impacto directo en el compromiso con el trabajo sea bajo, los factores psicosociales pueden tener una repercusión más notable en otros aspectos, como la salud mental y el bienestar general.

En relación con la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación (0.172) indica una correlación positiva muy baja, entretanto la prueba de hipótesis mostró que no hay una relación estadísticamente significativa entre las condiciones del lugar de trabajo y el compromiso laboral, con un p-valor de 0.126. Esto sugiere que no existe una relación entre la primera dimensión y la segunda variable en esta investigación.

La mayoría de los colaboradores percibe las condiciones de lugar de trabajo como condiciones moderadas (76%) pese a los problemas descritos y la variable CCT está predominantemente en niveles altos (96%). La correlación entre estas dos variables es positiva pero muy baja, y el p-valor (0.126) indica que esta relación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que no hay una influencia significativa de las condiciones laborales en el compromiso laboral.

Estos resultados difieren al realizado por Alvites-Huamaní (2019) mediante un análisis inferencial empleando la prueba Kruskal-Wallis determinó una correlación fuerte positiva y significativa entre el estrés laboral y las condiciones de lugar de trabajo ( $p=0.000$ ) en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. El estrés laboral afecta negativamente el compromiso organizacional, perjudica tanto al individuo como al entorno laboral, disminuyendo el rendimiento y la productividad (García et al., 2020).

Referente a la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación (0.389) sugiere una relación positiva muy baja entre la carga de trabajo y el compromiso laboral. Sin embargo, la prueba de hipótesis reveló que esta relación es estadísticamente significativa, con un p-valor de menos de 0.001. Dado que el p-valor es significativamente menor que el umbral común de 0.05, se concluye que la correlación observada no es atribuible al azar, indicando una relación real, aunque débil, entre la segunda dimensión de la variable FRP y la variable compromiso laboral.

En la investigación descriptiva, la mayoría de los colaboradores perciben la carga laboral en sus niveles bajo con 20%, nivel medio 61% y en su nivel alto con 19%. Esto indica que la carga laboral es moderada para la mayoría y aunque la carga laboral varía, el CCT es muy alto (96%).



Los resultados obtenidos se asemejan al realizado por Alvites-Huamaní(2019), quien mediante un análisis inferencial y empleando la prueba Kruskal-Wallis determinó una correlación positiva y significativa entre el estrés laboral y carga de trabajo ( $p=0.003$ ) en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa; el estrés surge debido a las demandas laborales en el puesto de trabajo, que están vinculadas a la falta de recursos físicos y materiales, así como a la interacción en entornos de alta tensión.

En lo que concierne a la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación (0.169) indica una relación positiva muy baja entre las exigencias laborales y el compromiso laboral. No obstante, la prueba de hipótesis mostró que esta relación no es estadísticamente significativa ya que el p-valor de 0.134 es mayor que 0.05.

En la investigación descriptiva, la percepción de las exigencias laborales varía entre los empleados, con la mayoría viendo estas demandas como moderadas (69%) y una minoría significativa viéndolas como altas (29%). Sin embargo, el alto CCT (96%) parece ser constante entre los empleados, independientemente de cómo perciban las exigencias laborales. La correlación muy baja y la falta de significancia estadística sugieren que las exigencias laborales no tienen un impacto significativo en el CCT.

Los resultados obtenidos se asemejan al realizado por Alvites-Huamaní (2019), quien mediante un análisis inferencial y empleando la prueba Kruskal-Wallis determinó que no existe correlación entre las variables de estudio dado su valor p (0.441).

Gómez et al (2019), utilizando ANOVA o chi cuadrado, analizaron los FRP ocupacional para determinar su asociación con indicadores de malestar psicológico, concluyeron que las altas exigencias laborales y la carga de trabajo excesiva son los principales factores psicosociales que generan estrés, y que los colaboradores perciben estas cargas como un riesgo significativo para su salud. Sin embargo, los resultados de este estudio difieren de los resultados del presente estudio, ya que no se encontró una relación entre las exigencias laborales y el compromiso laboral.

Es importante destacar que en esta investigación se hizo un análisis básico de los datos recopilados, limitándose a una evaluación básica sin incluir variables demográficas o socioeconómicas esenciales. En particular, no se consideraron factores como edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato ni el tiempo de servicio en la institución. Estas variables podrían influir significativamente en los resultados y aportar una interpretación más completa y detallada de los datos. El omitir estos factores puede limitar la capacidad de interpretar cómo las características personales y laborales de los colaboradores podrían afectar las conclusiones del estudio. Por lo tanto, futuros análisis que incorporen estas variables podrían ofrecer una visión más detallada y precisa de los fenómenos investigados.

## V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre FRP y CCT en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. El resultado de la prueba de hipótesis proporcionó el valor de significancia 0.011 y una correlación positiva baja (0.284). Indica que, aunque la relación es débil, estadísticamente es significativa.

No existe relación significativa entre condiciones de lugar de trabajo y CCT en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024, el resultado de la prueba de hipótesis proporcionó un valor de significancia de 0.126 ( $> 0.05$ ) y una correlación positiva muy baja (0.172).

Existe relación significativa entre carga de trabajo y CCT en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. El resultado obtenido en la prueba de hipótesis La correlación es positiva baja ( $\rho = 0.389$ ) y estadísticamente significativa ( $p < 0.001$ ).

No existe relación significativa entre exigencias laborales y CCT en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. El valor obtenido en la prueba de hipótesis arrojó un valor de significancia de 0.134 ( $> 0.05$ ) y una correlación positiva muy baja (0.169).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la gerencia del centro de salud Lima Este, evaluar y reducir los riesgos psicosociales, implementar programas de bienestar, y capacitar al personal para mejorar el entorno laboral y el compromiso de los empleados. Es crucial identificar y abordar riesgos psicosociales, ofrecer apoyo emocional, liderazgo efectivo, compensaciones adecuadas, y oportunidades de desarrollo para los trabajadores (Chang-Camacho et al., 2023).

Se aconseja a la gerencia explorar otras variables que puedan influir en el compromiso y reforzar las iniciativas para mejorar la motivación. Además, se debe tener en cuenta que el diseño transversal y correlacional del estudio limita la capacidad para establecer relaciones causales (Vera, 2022).

Se recomienda a la gerencia ajustar la carga laboral para reducir el estrés, implementar programas de apoyo y mejorar el compromiso de los empleados. Es importante identificar las causas de la sobrecarga, como falta de organización, mala comunicación, procesos obsoletos o tareas innecesarias (Peña et al., 2022).

Se sugiere a la gerencia investigar otras variables que puedan afectar el compromiso laboral, ya que las exigencias laborales no mostraron una relación significativa. Del mismo modo realizar estudios longitudinales para analizar a mediano y largo plazo el impacto de los FRP en la salud de los empleados, lo que permitiría identificar posibles relaciones causales (Gómez et al., 2019).

## REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 141-178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American Psychological Association (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <http://www.apa.org/ethics/code/>
- AON. (2019). *Benefits and trends survey* [Encuesta de beneficios y tendencias 2019]. [https://aoninsights.com.au/wpcontent/uploads/Aon\\_2019\\_Benefits\\_and\\_Trends\\_Survey\\_Report\\_FINAL.pdf](https://aoninsights.com.au/wpcontent/uploads/Aon_2019_Benefits_and_Trends_Survey_Report_FINAL.pdf)
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de investigación en ciencias empresariales*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/5402?locale-attribute=en>
- Asociación Médica Mundial. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM-Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-ammprincipiosticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos>
- Atoche, A., y Quispe, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de construcción de Lima Metropolitana*. [Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1461>
- Bakker, A., y Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior* 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 95-185.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622013000300003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003)

- Benites, R., y Del Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *Revista de Estudios Cooperativos*, 136(1), 1-15. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.69192>
- Benítez, A. (2020). *Estudio correlacional de los riesgos psicosociales y compromiso con el trabajo en el Banco Internacional del cantón Esmeraldas*. [Tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2357>
- Buri, R. (2022). *Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada*. [Tesis maestría, Universidad de Guayaquil].
- Byrne, Z., Peters, J., y Weston, J. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201-1227. <https://doi.org/10.1037/apl0000124>
- Casteel, A., & Bridier, N. L. (2021). Describing populations and samples in doctoral student research. *International Journal of Doctoral Studies*, 16(1), 339-362. <https://doi.org/10.28945/4766>
- Castro, M. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y work engagement en personal de enfermería de aislamiento y uci del hospital Luis Gabriel Dávila*. [Tesis maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. [https://www.researchgate.net/publication/348282389\\_Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosociales\\_y\\_work\\_engagement\\_en\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_de\\_aislamiento\\_y\\_UCI\\_del\\_Hospital\\_Luis\\_Gabriel\\_Davila](https://www.researchgate.net/publication/348282389_Factores_de_riesgo_psicosociales_y_work_engagement_en_personal_de_enfermeria_de_aislamiento_y_UCI_del_Hospital_Luis_Gabriel_Davila)
- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista cubana de medicina militar*, 52(1). Recuperado de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>

- Chang-Camacho, L., Espinoza-Ortiz, J., y Buri-Indaburo, R. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada. *Revista san Gregorio*, 55(1), 31-45. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2250>
- Chiang, M., Escalona, K., & Rivera, M. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*(23). <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Colin, C. (2018). El engagement como estrategia de negocios. *Reviste de negocios y economía Anahuac* 5 (23) pp 23-25. [https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/economia/sites/default/files/Revista\\_de\\_negocios/Engagement\\_laboral\\_R\\_Negocios\\_y\\_Economia\\_E24.pdf](https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/economia/sites/default/files/Revista_de_negocios/Engagement_laboral_R_Negocios_y_Economia_E24.pdf)
- Cortés-Cortés, M., Mur-Villar, N., Iglesias-León, M., Cortés-Iglesias, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *Medisur* 18(5), 937-942 <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n5/1727-897X-ms-18-05-937.pdf>
- Cuesta-Mero, G., Andrade-Bastidas, P., & Sánchez-Arteaga, A. (2019). Indicadores de riesgo psicosocial en función de los puestos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 3(5), 43-53. <https://doi.org/10.46296/yc.v3i5.0019>
- Cuti, T. (2020). *Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros*. [Tesis pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3452>
- Demerouti, E., Bakker, A., de Jonge, J., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279–286. <https://doi.org/10.5271/sjweh.615>

- Demerouti, E., y Bakker, A. (2011). *Subjective well-being in organization*. Oxford University Press.
- Domínguez, S., Sánchez, A., y Fernández, M. (2020). Psychometric properties of the UWES-9S in Peruvian college students. *Acta Colombiana de Psicología* 23 (2), 7-23. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.2>
- Domínguez-Lara, S., Sánchez-Villena, A. R., & Fernández-Arata, M. (2020). Psychometric properties of the UWES-9S in Peruvian college students. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 7-23. [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v23n2/es\\_0123-9155-acp-23-02-7.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v23n2/es_0123-9155-acp-23-02-7.pdf)
- Duarte, S., & Vega, M. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 6, 48-86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Estrada, E., y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., César Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima. *LIBERABIT*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Flores, C. y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas>
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, I., Chan, J., Hernández, J., Platas, H. y Paz, L. (2020). El Estrés laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en trabajadores de una tienda de



- departamental. *International Journal of Business and Management Invention*, 9(3), 01-09. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(9\)3/Series-2/A0903020109.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(9)3/Series-2/A0903020109.pdf)
- García-Moncada, G., Chávez-Ojeda, M., Herrera-Espinoza, K., & Yparraguirre-Villanueva, A. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://doi.org/0.35381/r.k.v8i16.2518>
- Gómez, V., Perilla, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Herrera, R. y Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista Mapa*, 6(16), 89-107. <http://revistamapa.com>
- Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C., y Camacho, A. (2015). *Entusiasmo laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos - Plaza y Valdés
- López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M., & Bravo, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018-8035. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)
- Marín, J., González, Y., & Serna, S. (2021). Condiciones de riesgos laborales en Colombia y efectos en la salud del trabajador. *Are}Andin*, 1-12. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4258>
- Martínez-Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 30(2). <https://www.redalyc.org/journal/104/10474861012/html/>

- Martínez, A., y Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181–191. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-95322015000300004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004)
- Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 – Ginebra; OIT 2020*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/omsoit-casi-2-millones-de-personas-mueren-cada-ano-por-causas-relacionadas>
- Pando-Moreno, M., Varillas, W., Aranda, C. y Elizalde, F. (2016). Análisis Factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649/11464>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712/688>
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 29-40. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>
- Potter, R., O'feeffe, V., Leka, S., Webber, M., & Dollard, M. (2019). Analytical review of the Australian policy context for work-related psychological health and

- psychosocial risks. *Safety Science*, 111, 37-48.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.09.012>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3).  
<https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quiroz, E., Muñoz, J., Salazar, A., y Ocampo, F. (2020). Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos. *Revista Salud(i)Ciencia*, 24(1), 201-207.  
[https://www.researchgate.net/publication/350623988\\_Engagement\\_y\\_burnout\\_en\\_profesionales\\_de\\_la\\_salud\\_colombianos](https://www.researchgate.net/publication/350623988_Engagement_y_burnout_en_profesionales_de_la_salud_colombianos)
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma.
- Sandoval, M. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en teleoperadores de un call center de Lima Metropolitana*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Santabárbara, J. (2019). Cálculo del intervalo de confianza para los coeficientes de correlación mediante sintaxis en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.228245>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. (2013). *What is engagement?* Routledge.  
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>
- Schaufeli, W. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120- 132.

- Schaufeli, W., y De Witte, H. (2017). Outlook work engagement in contrast to burnout: real and redundant! *Burnout Research*, 5(1), 58-60. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.002>
- Silva, G. (2006). *Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitarios de Biológicas Agropecuarias* [Tesis doctoral, Universidad de Guadalajara]. México.
- Solís, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667974505003>
- Taylor, L., Dollard, G., Clark, L., Dorman, C., y Bakker, A. (2019). *Engagement y trabajo*. Narcea.
- Toscano-del Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J., y Avendaño-Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. [http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v23n1/es\\_0123-9155-acp-23-01-138.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v23n1/es_0123-9155-acp-23-01-138.pdf)
- Vallejo-Noguera, F., Rubio-Endara, O., López-Zambrano, J., y Véliz-Gutiérrez, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 707-721. <http://doi.10.23857/pc.v5i9.1722>
- Vargas, I., y Estrada, W. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46. [https://www.researchgate.net/publication/346362837\\_El\\_engagement\\_teor%C3%ADa\\_y\\_nociones](https://www.researchgate.net/publication/346362837_El_engagement_teor%C3%ADa_y_nociones)
- Vargas, C., Bernáldez, G., y Gil, U. (2020). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1), 121-130. <https://www.redalyc.org/journal/4578/457868616013/html/>
- Vera, I. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación*, 20(2), 275-294. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.837>

World Health Organization (Noviembre, 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sHEts/detail/protecting-workers'-health>

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <http://doi.org/10.1037/1072-245.14.2.121>

Zavala, D. (2022). Riesgo psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa retail. [Tesis pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661947/ZavalaP\\_D.pdf?sequence=3&isAllowed](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661947/ZavalaP_D.pdf?sequence=3&isAllowed)

# ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024						
AUTORA: Quispe Huamani, Elva						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024?</p> <p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024?</li> <li>¿Cuál es la relación entre carga de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024?</li> <li>¿Cuál es la relación entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024?</li> </ol>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</li> <li>Determinar la relación entre carga de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</li> <li>Determinar la relación entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</li> </ol>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</p> <p><b>Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre condiciones de lugar de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</li> <li>Existe relación significativa entre carga de trabajo y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</li> <li>Existe relación significativa entre exigencias laborales y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024.</li> </ol>	Variable 1: Factores de riesgo psicosocial			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			Condiciones del lugar de trabajo	Iluminación, Ruido, temperatura, higiene, Polvos hacinamiento, espacio, equipos y materiales	1-7	ordinal  tipo -Likert
			Carga Laboral	Excesivas actividades, demandas laborales, cantidad de trabajo	8-14	Completamente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Indeciso = 3, En desacuerdo = 2 Completamente en desacuerdo = 1.
			Exigencias laborales	Tareas complejas, posturas fijas, alta concentración, demanda visual	15- 21	Niveles - Bajo: 21 – 49 - Medio: 50 – 78 - Alto: 79 – 105
Variable 2: Compromiso con el trabajo						
Vigor	Energía, ganas de trabajar, fortaleza y vigor con las responsabilidades, constancia, persistencia, perseverancia	1-7	ordinal  tipo -Likert			
Dedicación	Inspiración, entusiasmo por el trabajo, orgullo por el esfuerzo, propósito laboral, asumir retos laborales	8-14	Completamente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Indeciso = 3, En desacuerdo = 2 Completamente en desacuerdo = 1.			
Abstracción	Tiempo empleado en la tarea, grado de concentración, agrado por la tarea, pasión por el trabajo y desconexión con otras actividades	15-21	Niveles - Bajo: 21 – 49 - Medio: 50 – 78 - Alto: 79 – 105			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 80 colaboradores del Centro de salud.</p> <p><b>Muestra:</b> 80 colaboradores</p> <p><b>Muestreo</b> El muestro es no probabilístico y censal.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> De la V1: Escala de factores de riesgo psicosocial Nro. Ítems: 21 De la V2: Escala de compromiso con el trabajo Nro. Ítems: 21</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Descripción de niveles en las variables mediante tablas.</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prueba de confiabilidad</li> <li>- Prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov</li> <li>- Prueba de correlación</li> </ul>

## Anexo 02: Tabla de operacionalización de variables

### Operacionalización de variables Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Factores de riesgo psicosocial	Son aquellas interacciones entre el trabajo, el contexto laboral y las condiciones establecidas por la empresa respecto a las capacidades de los colaboradores, necesidades, cultura y situación personal, lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyendo negativamente en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. Medidas y operacionalizadas a través de 3 dimensiones como condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencias laborales, las cuales se cuantifican mediante escala tipo Likert (OIT-OMS, 2021; Pando-Moreno et al., 2016; Silva, 2006)	Es la medición de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial considerando puntuaciones, rangos y niveles establecidos por Quispe (2024).	Condiciones del lugar de trabajo  Carga laboral  Exigencias laborales	Iluminación Ruido Temperatura Higiene Hacinamiento Equipos Materiales  Excesivas actividades Demandas laborales Cantidad de trabajo Problemas con tareas Tareas no de su especialidad Actividades de no agrado Sobretiempo laboral  Tareas complejas Posturas fijas Alta concentración Demanda visual Realización de actividades fuera de horario Exceso de control y supervisión	Escala ordinal (tipo Likert):  Completamente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Indeciso = 3, En desacuerdo = 2 Completamente en desacuerdo = 1.  Niveles - Bajo: 21 – 49 - Medio: 50 – 78 - Alto: 79 – 105



Compromiso con el trabajo	Es un estado psicológico cognitivo – afectivo positivo confluyendo vigor, dedicación y absorción, consolidándose en el tiempo, permaneciendo durable y persistente, manifestándose en el ámbito laboral (Domínguez-Lara et al., 2020; Flores et al., 2015; Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas y Estrada, 2020).	Es la medición de las dimensiones del compromiso en el trabajo considerando puntuaciones, rangos y niveles establecidos por Quispe (2024).	Vigor  Dedicación  Abstracción	Energía Esfuerzo Motivación Estimulación  Inspiración Entusiasmo Orgullo por el trabajo Realización y logro Responsabilidad  Concentración Entrega al trabajo Autonomía Progreso	Escala ordinal (tipo Likert):  Completamente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Indeciso = 3, En desacuerdo = 2 Completamente en desacuerdo = 1.  Niveles - Bajo: 21 – 49 - Medio: 50 – 78 - Alto: 79 – 105
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### Ficha Técnica

<b>Nombre</b>	Escala de factores de riesgo psicosocial
<b>Finalidad</b>	Evaluar la percepción del riesgo psicosocial por los trabajadores
<b>Autor del instrumento</b>	Quispe Huamaní, Elva (2024)
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Ámbito de aplicación</b>	Trabajadores del sector salud
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Ítems</b>	21 preguntas
<b>Dimensiones indicadores e ítems</b>	<p><b>Condiciones del lugar de trabajo</b>, iluminación ítem 1, ruido ítem 2, temperatura ítem 3, higiene ítem 4, hacinamiento ítem 5, equipos ítem 6, materiales ítem 7</p> <p><b>Carga laboral</b>, excesivas actividades ítem 8, demandas laborales ítem 9, cantidad de trabajo ítem 10, problemas con tareas ítem 11, tareas no de su especialidad ítem 12, actividades de no agrado ítem 13, sobretiempo laboral ítem 14</p> <p><b>Exigencias laborales</b>, tareas complejas ítem 15, posturas fijas ítem 16, alta concentración ítem 17, demanda visual ítem 18, realización de actividades fuera de horario ítem 19, exceso de control y supervisión ítems 20 y 21</p>
<b>Escala de calificación</b>	Completamente de acuerdo: 5 puntos; De acuerdo: 4 puntos; Indeciso: 3; En desacuerdo: 2 puntos Completamente en desacuerdo: 1 punto.

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1. La iluminación de su área de trabajo es la adecuada					5
2. El ruido interfiere en sus actividades laborales				5	
3. La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo					5
4. El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores	5				
5. El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	5				
6. Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente					5
7. Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores				5	
<b>Carga laboral</b>					
8. Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo				5	
9. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades					5
10. Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal				5	
11. Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas	5				
12. Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad	5				
13. Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado				5	
14. Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello	5				
<b>Exigencias laborales</b>					
15. Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad	5				
16. Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento	5				
17. Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad	5				
18. Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión					5
19. Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales fuera del horario de trabajo	5				
20. Constantemente supervisan las labores cotidianas					5
21. Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud					5

## Ficha Técnica

<b>Nombre</b>	Escala de compromiso con el trabajo
<b>Finalidad</b>	Evaluar la percepción del nivel de compromiso con el trabajo en el sector salud
<b>Autor del instrumento</b>	Quispe Huamaní, Elva (2024)
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Ámbito de aplicación</b>	Personal de salud
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Ítems</b>	20 preguntas
<b>Dimensiones indicadores e ítems</b>	<b>Vigor</b> , energía ítem 1, esfuerzo, ítems 2 y 3, motivación ítems 4 y 5, estimulación ítems 6 y 7 <b>Dedicación</b> , inspiración ítem 8, entusiasmo ítems 9 y 10, orgullo por el trabajo ítems 11, realización y logro ítem 12, responsabilidad ítems 13 y 14 <b>Abstracción</b> , concentración ítems 15 y 16, entrega al trabajo ítems 17 y 18, autonomía ítems 19 y 20, progreso ítem 21
<b>Escala de calificación</b>	Completamente de acuerdo: 5 puntos; De acuerdo: 4 puntos; Indeciso: 3; En desacuerdo: 2 puntos; Completamente en desacuerdo: 1 punto.

*Completar el trabajo*  
*Dedicación*  
*Indice*  
*De Acuerdo*  
*Completar el trabajo*

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Vigor</b>					
1. En el trabajo me siento lleno de energía					•
2. Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud.					•
3. Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución				•	
4. Siempre en el trabajo me encuentro motivado				•	
5. Soy fuente de motivación de mis compañeros			•		
6. Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día					•
7. Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo					•
<b>Dedicación</b>					
8. Cada día me inspiro para mejorar mi productividad					•
9. Estoy entusiasmado con mi trabajo					•
10. Me entusiasma ir a trabajar todos los días					•
11. Me enorgullece trabajar en el centro de salud					•
12. Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente					•
13. Soy muy responsable en la acción de mis tareas					•
14. La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial					•
<b>Abstracción</b>					
15. Cuando trabajo me concentro en lo que hago					•
16. Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor	•				
17. Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor				•	
18. Mie entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas					•
19. Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo				•	
20. Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas					•
21. Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo					•

## Anexo 04: Matriz de evaluación por juicio de expertos

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Definición de la variable: Son aquellas interacciones entre el trabajo, el contexto laboral y las condiciones establecidas por la empresa respecto a las capacidades de los colaboradores, necesidades, cultura y situación personal, lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyendo negativamente en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. Medidas y operacionalizadas a través de 3 dimensiones como condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencias laborales, las cuales se cuantifican mediante escala tipo Likert (OIT-OMS, 2021; Pando-Moreno et al., 2016; Silva, 2006)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Quispe (2024)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones del lugar de trabajo	Iluminación	1. La iluminación de su área de trabajo es la adecuada	✓	✓	✓	✓	
		2. El ruido interfiere en sus actividades laborales	✓	✓	✓	✓	
	Temperatura	3. La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo	✓	✓	✓	✓	
		4. El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores	✓	✓	✓	✓	
	Equipos	5. El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓	✓	✓	✓	
		Materiales	6. Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente	✓	✓	✓	✓

		7. Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores	✓	✓	✓	✓	
Carga laboral	Excesivas actividades	8. Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo	✓	✓	✓	✓	
		9. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades	✓	✓	✓	✓	
	Demandas laborales	10. Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal	✓	✓	✓	✓	
		11. Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas	✓	✓	✓	✓	
	Cantidad de trabajo	12. Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad	✓	✓	✓	✓	
	Problemas con tareas	13. Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado	✓	✓	✓	✓	
	Tareas no de su especialidad	14. Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello	✓	✓	✓	✓	
	Actividades de no agrado						
Sobretiempo laboral							
Exigencias laborales	Tareas complejas	15. Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad	✓	✓	✓	✓	
		16. Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento	✓	✓	✓	✓	
	Posturas fijas	17. Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad	✓	✓	✓	✓	
		18. Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión	✓	✓	✓	✓	
	Alta concentración	19. Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales fuera del horario de trabajo	✓	✓	✓	✓	
	Demanda visual	20. Constantemente supervisan las labores cotidianas	✓	✓	✓	✓	
	Realización de actividades fuera de horario	21. Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud	✓	✓	✓	✓	
	Exceso de control y supervisión						

**Cuestionario para medir la variable Factores de Riesgo Psicosocial**  
**Escala de factores de riesgo psicosocial**

Quispe (2024)

**Instrucciones**

Estimado colaborador, las presentes preguntas tienen por objetivo conocer su percepción sobre los riesgos psicosociales existentes en su centro laboral. Por favor, le pedimos mucha sinceridad en las respuestas. La información que nos proporcione será totalmente confidencial y reservada. A continuación, tendrá una serie de afirmaciones. Usted deberá marcar con una "X" aquel casillero que más concuerda con su opinión. Usted puede marcar las siguientes alternativas

Completamente de acuerdo = 5,

De acuerdo = 4,

Indeciso = 3,

En desacuerdo = 2

Completamente en desacuerdo = 1

Por favor, evite dejar una afirmación sin marcar.

**Por tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para participar en la investigación.**

**Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.**

**SI ( ) NO ( )**

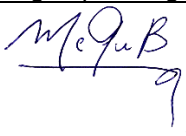
Ítems	1	2	3	4	5
<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1. La iluminación de su área de trabajo es la adecuada					
2. El ruido interfiere en sus actividades laborales					
3. La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo					
4. El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores					
5. El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
6. Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente					
7. Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores					
<b>Carga laboral</b>					
8. Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo					
9. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades					
10. Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal					
11. Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas					



12. Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad					
13. Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado					
14. Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello					
<b>Exigencias laborales</b>					
15. Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad					
16. Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento					
17. Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad					
18. Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión					
19. Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales fuera del horario de trabajo					
20. Constantemente supervisan las labores cotidianas					
21. Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud					

Autora: Quispe Huamaní, Elva  
 Modificado por: Quispe Huamaní, Elva (2024)  
 Correo: [elvaquispeh@gmail.com](mailto:elvaquispeh@gmail.com)

## Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

Nombre del instrumento	Escala de factores de riesgo psicosocial
Nombres y apellidos del experto	María Claudia Gee Buitrón
Documento de identidad	70399994
Años de experiencia laboral	10
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Independiente
Labor que desempeña	Psicóloga Clínica
Número telefónico	987595336
Correo electrónico	Mcgee.psicologa@gmail.com
Firma	
Fecha	05 / 06 / 2024

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO CON EL TRABAJO

Es un estado psicológico cognitivo – afectivo positivo confluendo vigor, dedicación y absorción, consolidándose en el tiempo, permaneciendo durable y persistente, manifestándose en el ámbito laboral (Domínguez-Lara et al., 2020; Flores et al., 2015; Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas y Estrada, 2020).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Quispe Huamaní, Elva (2024)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Vigor	Energía Esfuerzo Motivación Estimulación	1. En el trabajo me siento lleno de energía	✓	✓	✓	✓	
		2. Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud	✓	✓	✓	✓	
		3. Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución	✓	✓	✓	✓	
		4. Siempre en el trabajo me encuentro motivado	✓	✓	✓	✓	
		5. Soy fuente de motivación de mis compañeros	✓	✓	✓	✓	
		6. Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día	✓	✓	✓	✓	
		7. Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
Dedicación	Inspiración Entusiasmo Orgullo por el trabajo Realización y logro Responsabilidad	8. Cada día me inspiro para mejorar mi productividad	✓	✓	✓	✓	
		9. Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
		10. Me entusiasma ir a trabajar todos los días	✓	✓	✓	✓	
		11. Me enorgullece trabajar en el centro de salud	✓	✓	✓	✓	
		12. Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente	✓	✓	✓	✓	
		13. Soy muy responsable en la acción de mis tareas	✓	✓	✓	✓	
		14. La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial	✓	✓	✓	✓	
Abstracción	Concentración Entrega al trabajo Autonomía Progreso	15. Cuando trabajo me concentro en lo que hago	✓	✓	✓	✓	
		16. Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor	✓	✓	✓	✓	
		17. Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor	✓	✓	✓	✓	
		18. Mi entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas	✓	✓	✓	✓	
		19. Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo	✓	✓	✓	✓	
		20. Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas	✓	✓	✓	✓	
		21. Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	

**Cuestionario para medir la variable Compromiso con el trabajo**  
**Escala de compromiso con el trabajo**

Quispe (2024)

**Instrucciones**

Estimado colaborador, buen día. Las presentes preguntas tienen por objetivo conocer su nivel de compromiso con el trabajo. Por favor, le pedimos mucha sinceridad en las respuestas. La información que nos proporcione será totalmente confidencial. A continuación, tendrá una serie de afirmaciones. Usted deberá marcar con una "x" aquel casillero que más concuerda con su opinión. Usted puede marcar las siguientes alternativas

Completamente de acuerdo = 5,

De acuerdo = 4,

Indeciso = 3,

En desacuerdo = 2

Completamente en desacuerdo = 1.

**Por lo tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para participar en la investigación. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se apliquen manteniendo mi anonimato.** Por favor, evite dejar una afirmación sin marcar.

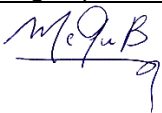
SI ( ) NO ( )

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Vigor</b>					
1. En el trabajo me siento lleno de energía					
2. Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud					
3. Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución					
4. Siempre en el trabajo me encuentro motivado					
5. Soy fuente de motivación de mis compañeros					
6. Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día					
7. Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo					
<b>Dedicación</b>					
8. Cada día me inspiro para mejorar mi productividad					
9. Estoy entusiasmado con mi trabajo					
10. Me entusiasma ir a trabajar todos los días					
11. Me enorgullece trabajar en el centro de salud					
12. Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente					

13. Soy muy responsable en la acción de mis tareas					
14. La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial					
<b>Abstracción</b>					
15. Cuando trabajo me concentro en lo que hago					
16. Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor					
17. Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor					
18. Mie entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas					
19. Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo					
20. Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas					
21. Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo					

Autora: Quispe Huamaní, Elva  
 Modificado por: Quispe Huamaní, Elva (2024)  
 Correo: [elvaquispeh@gmail.com](mailto:elvaquispeh@gmail.com)

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de compromiso por el trabajo.
Nombres y apellidos del experto	María Claudia Gee Buitrón
Documento de identidad	70399994
Años de experiencia laboral	10
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Independiente
Labor que desempeña	Psicóloga clínica
Número telefónico	987595336
Correo electrónico	Mcgee.psicologa@gmail.com
Firma	
Fecha	05 / 06 / 2024

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

**Definición de la variable:** Son aquellas interacciones entre el trabajo, el contexto laboral y las condiciones establecidas por la empresa respecto a las capacidades de los colaboradores, necesidades, cultura y situación personal, lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyendo negativamente en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. Medidas y operacionalizadas a través de 3 dimensiones como condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencias laborales, las cuales se cuantifican mediante escala tipo Likert (OIT-OMS, 2021; Pando-Moreno et al., 2016; Silva, 2006)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Quispe (2024)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones del lugar de trabajo	Iluminación	1. La iluminación de su área de trabajo es la adecuada	✓	✓	✓	✓	
		2. El ruido interfiere en sus actividades laborales	✓	✓	✓	✓	
	Ruido	3. La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo	✓	✓	✓	✓	
	Temperatura	4. El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores	✓	✓	✓	✓	
	Higiene	5. El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓	✓	✓	✓	
	Hacinamiento	6. Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente	✓	✓	✓	✓	
	Equipos Materiales	7. Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores	✓	✓	✓	✓	
Carga laboral	Excesivas actividades	8. Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo	✓	✓	✓	✓	
	Demandas laborales	9. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades	✓	✓	✓	✓	
	Cantidad de trabajo	10. Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal	✓	✓	✓	✓	
	Problemas con tareas	11. Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas	✓	✓	✓	✓	
	Tareas no de su especialidad	12. Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad	✓	✓	✓	✓	
	Actividades de no agrado	13. Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado	✓	✓	✓	✓	
	Sobretiempo laboral	14. Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello	✓	✓	✓	✓	
Exigencias laborales	Tareas complejas	15. Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad	✓	✓	✓	✓	
	Posturas fijas	16. Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento	✓	✓	✓	✓	
	Alta concentración	17. Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad	✓	✓	✓	✓	
	Demanda visual	18. Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión	✓	✓	✓	✓	
	Realización de actividades fuera de horario	19. Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales fuera del horario de trabajo	✓	✓	✓	✓	
	Exceso de control y supervisión	20. Constantemente supervisan las labores cotidianas	✓	✓	✓	✓	
		21. Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud	✓	✓	✓	✓	

**Cuestionario para medir la variable Factores de Riesgo Psicosocial  
Escala de factores de riesgo psicosocial**

Quispe (2024)

**Instrucciones**

Estimado colaborador, las presentes preguntas tienen por objetivo conocer su percepción sobre los riesgos psicosociales existentes en su centro laboral. Por favor, le pedimos mucha sinceridad en las respuestas. La información que nos proporcione será totalmente confidencial y reservada. A continuación, tendrá una serie de afirmaciones. Usted deberá marcar con una "x" aquel casillero que más concuerda con su opinión. Usted puede marcar las siguientes alternativas

Completamente de acuerdo = 5,

De acuerdo = 4,

Indeciso = 3,

En desacuerdo = 2

Completamente en desacuerdo = 1

**Por lo tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para participar en la investigación. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se apliquen manteniendo mi anonimato.**

Por favor, evite dejar una afirmación sin marcar.

**Habiendo leído las indicaciones estoy de acuerdo en participar en la investigación**

**SI ( ) NO ( )**


Ítems	1	2	3	4	5
<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1 La iluminación de su área de trabajo es la adecuada					
2 El ruido interfiere en sus actividades laborales					
3 La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo					
4 El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores					
5 El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
6 Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente					
7 Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores					
<b>Carga laboral</b>					
8 Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo					
9 Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades					
10 Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal					
11 Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas					



12	Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad					
13	Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado					
14	Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello					
<b>Exigencias laborales</b>						
15	Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad					
16	Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento					
17	Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad					
18	Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión					
19	Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales fuera del horario de trabajo					
20	Constantemente supervisan las labores cotidianas					
21	Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud					

Autora: Quispe Huamaní, Elva  
 Modificado por: Quispe Huamaní, Elva (2024)  
 Correo: [elvaquispeh@gmail.com](mailto:elvaquispeh@gmail.com)

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de factores de riesgo psicosocial
Nombres y apellidos del experto	Abel Cuzcano Zapata
Documento de identidad	06037280
Años de experiencia laboral	35 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	992750561
Correo electrónico	<a href="mailto:acuzcano.mkt@gmail.com">acuzcano.mkt@gmail.com</a>
Firma	 Mg. Abel Cuzcano Zapata PSICÓLOGO C. P. S. P. 1958
Fecha	04 / 06 / 2024

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO CON EL TRABAJO

Es un estado psicológico cognitivo – afectivo positivo confluendo vigor, dedicación y absorción, consolidándose en el tiempo, permaneciendo durable y persistente, manifestándose en el ámbito laboral (Domínguez-Lara et al., 2020; Flores et al., 2015; Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas y Estrada, 2020).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Quispe Huamaní, Elva (2024)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Vigor	Energía	1.En el trabajo me siento lleno de energía	✓	✓	✓	✓	
		2.Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud	✓	✓	✓	✓	
		3.Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución	✓	✓	✓	✓	
	Esfuerzo	4.Siempre en el trabajo me encuentro motivado	✓	✓	✓	✓	
		5.Soy fuente de motivación de mis compañeros	✓	✓	✓	✓	
	Motivación	6.Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día	✓	✓	✓	✓	
		7.Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
Dedicación	Inspiración	8.Cada día me inspiro para mejorar mi productividad	✓	✓	✓	✓	
		9.Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
	Entusiasmo	10.Me entusiasma ir a trabajar todos los días	✓	✓	✓	✓	
		11.Me enorgullece trabajar en el centro de salud	✓	✓	✓	✓	
	Orgullo por el trabajo	12.Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente	✓	✓	✓	✓	
		13.Soy muy responsable en la acción de mis tareas	✓	✓	✓	✓	
	Realización y logro	14.La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial	✓	✓	✓	✓	
15.Cuando trabajo me concentro en lo que hago		✓	✓	✓	✓		
Abstracción	Concentración	16.Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor	✓	✓	✓	✓	
		17.Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor	✓	✓	✓	✓	
	Entrega al trabajo	18.Mie entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas	✓	✓	✓	✓	
		19.Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo	✓	✓	✓	✓	
	Autonomía	20.Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas	✓	✓	✓	✓	
		21.Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
		Progreso					

**Cuestionario para medir la variable Compromiso con el trabajo  
Escala de compromiso con el trabajo**

Quispe (2024)

**Instrucciones**

Estimado colaborador, buen día. Las presentes preguntas tienen por objetivo conocer su nivel de compromiso con el trabajo. Por favor, le pedimos mucha sinceridad en las respuestas. La información que nos proporcione será totalmente confidencial. A continuación, tendrá una serie de afirmaciones. Usted deberá marcar con una "x" aquel casillero que más concuerda con su opinión. Usted puede marcar las siguientes alternativas.

Completamente de acuerdo = 5,

De acuerdo = 4,

Indeciso = 3,

En desacuerdo = 2

Completamente en desacuerdo = 1.

**Por lo tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para participar en la investigación. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se apliquen manteniendo mi anonimato.**

Por favor, evite dejar una afirmación sin marcar.


Sí ( ) NO ( )

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Vigor</b>					
1 En el trabajo me siento lleno de energía					
2 Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud					
3 Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución					
4 Siempre en el trabajo me encuentro motivado					
5 Soy fuente de motivación de mis compañeros					
6 Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día					
7 Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo					
<b>Dedicación</b>					
8 Cada día me inspiro para mejorar mi productividad					
9 Estoy entusiasmado con mi trabajo					
10 Me entusiasma ir a trabajar todos los días					
11 Me enorgullece trabajar en el centro de salud					

12 Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente					
13 Soy muy responsable en la acción de mis tareas					
14 La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial					
<b>Abstracción</b>					
15 Cuando trabajo me concentro en lo que hago					
16 Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor					
17 Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor					
18 Mi entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas					
19 Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo					
20 Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas					
21 Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo					

Autora: Quispe Huamaní, Elva  
 Modificado por: Quispe Huamaní, Elva (2024)  
 Correo: [elvaquispeh@gmail.com](mailto:elvaquispeh@gmail.com)

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de compromiso por el trabajo.
Nombres y apellidos del experto	Abel Cuzcano Zapata
Documento de identidad	06037280
Años de experiencia laboral	35 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	992750561
Correo electrónico	<a href="mailto:acuzcano.mkt@gmail.com">acuzcano.mkt@gmail.com</a>
Firma	 Mg. Abel Cuzcano Zapata PSICÓLOGO C. P. S. P. 1958
Fecha	04 / 06 / 2024

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: **Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Definición de la variable: Son aquellas interacciones entre el trabajo, el contexto laboral y las condiciones establecidas por la empresa respecto a las capacidades de los colaboradores, necesidades, cultura y situación personal, lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyendo negativamente en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. Medidas y operacionalizadas a través de 3 dimensiones como condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo y exigencias laborales, las cuales se cuantifican mediante escala tipo Likert (OIT-OMS, 2021; Pando-Moreno et al., 2016; Silva, 2006)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Quispe (2024)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones del lugar de trabajo	Iluminación	1. La iluminación de su área de trabajo es la adecuada	✓	✓	✓	✓	
		2. El ruido interfiere en sus actividades laborales	✓	✓	✓	✓	
	Ruido	3. La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo	✓	✓	✓	✓	
	Temperatura	4. El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores	✓	✓	✓	✓	
	Higiene	5. El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza	✓	✓	✓	✓	
	Hacinamiento	6. Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente	✓	✓	✓	✓	
	Equipos	7. Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores	✓	✓	✓	✓	
Carga laboral	Excesivas actividades	8. Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo	✓	✓	✓	✓	
		9. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades	✓	✓	✓	✓	
	Demandas laborales	10. Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal	✓	✓	✓	✓	
	Cantidad de trabajo	11. Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas	✓	✓	✓	✓	
	Problemas con tareas	12. Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad	✓	✓	✓	✓	
	Tareas no de su especialidad	13. Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado	✓	✓	✓	✓	
	Actividades de no agrado	14. Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello	✓	✓	✓	✓	
	Sobretiempo laboral	15. Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad	✓	✓	✓	✓	
Exigencias laborales	Tareas complejas	16. Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento	✓	✓	✓	✓	
	Posturas fijas	17. Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad	✓	✓	✓	✓	
	Alta concentración	18. Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión	✓	✓	✓	✓	
	Demanda visual	19. Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales	✓	✓	✓	✓	
	Realización de actividades fuera de horario						
	Exceso de control y supervisión						

		fuera del horario de trabajo					
		20. Constantemente supervisan las labores cotidianas	✓	✓	✓	✓	
		21. Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud	✓	✓	✓	✓	

**Cuestionario para medir la variable Factores de Riesgo Psicosocial**  
**Escala de factores de riesgo psicosocial**  
**Quispe (2024)**

**Instrucciones**

Estimado colaborador, las presentes preguntas tienen por objetivo conocer su percepción sobre los riesgos psicosociales existentes en su centro laboral. Por favor, le pedimos mucha sinceridad en las respuestas. La información que nos proporcione será totalmente confidencial y reservada. A continuación, tendrá una serie de afirmaciones. Usted deberá marcar con una "x" aquel casillero que más concuerda con su opinión. Usted puede marcar las siguientes alternativas.

Completamente de acuerdo = 5,

De acuerdo = 4,

Indeciso = 3,

En desacuerdo = 2

Completamente en desacuerdo = 1

**Por lo tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para participar en la investigación. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se apliquen manteniendo mi anonimato.**

Habiendo leído las indicaciones estoy de acuerdo en participar en la investigación.

Por favor, evite dejar una afirmación sin marcar

SI ( ) NO ( )


Ítems	1	2	3	4	5
<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1. La iluminación de su área de trabajo es la adecuada					
2. El ruido interfiere en sus actividades laborales					
3. La temperatura en su área de trabajo le permite trabajar tranquilo					
4. El área está expuesta a polvos, gases, insectos y roedores					
5. El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
6. Los equipos de trabajo funcionan adecuadamente permitiendo brindar un trabajo eficiente					
7. Siempre está proveída de materiales requeridos en la realización de sus labores					
<b>Carga laboral</b>					
8. Tiene exceso de actividades en su jornada diaria de trabajo					
9. Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos competencias y habilidades					



10. Con frecuencia su jornada de trabajo se prolonga más del horario normal					
11. Ante tareas que presentan dificultad me siento frustrado por no realizarlas					
12. Tiene que realizar tareas que no son de su especialidad					
13. Realiza actividades laborales que no son de su especialidad y agrado					
14. Generalmente tiene que hacer sobretiempo sin goce de remuneración por ello					
<b>Exigencias laborales</b>					
15. Con frecuencia le exigen realizar tareas complejas en su especialidad					
16. Requiere permanecer por muchas horas en posturas fijas afectando mi desenvolvimiento					
17. Me exigen una alta concentración permanentemente para efectuar las tareas de su especialidad					
18. Su trabajo requiere de esfuerzo visual prolongado presentándose en ocasiones problemas de visión					
19. Las autoridades con frecuencia demandan que el personal realice actividades extralaborales fuera del horario de trabajo					
20. Constantemente supervisan las labores cotidianas					
21. Se controla en exceso el uso de los materiales empleados en el centro de salud					

Autora: Quispe Huamaní, Elva  
 Modificado por: Quispe Huamaní, Elva (2024)  
 Correo: [elvaquispeh@gmail.com](mailto:elvaquispeh@gmail.com)

## Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

Nombre del instrumento	Escala de factores de riesgo psicosocial
Nombres y apellidos del experto	Diego Ismael Valencia Pecho
Documento de identidad	46196305
Años de experiencia laboral	10 años
Máximo grado académico	Magister en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Privada Norbert Wiener
Labor que desempeña	Docente a Tiempo Parcial
Número telefónico	987369179
Correo electrónico	<a href="mailto:diego.valencia@uwiener.edu.pe">diego.valencia@uwiener.edu.pe</a>
Firma	
Fecha	04 / 06 / 2024

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO CON EL TRABAJO

Quispe (2024)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en colaboradores de un centro de salud Lima Este, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO CON EL TRABAJO

Es un estado psicológico cognitivo – afectivo positivo confluendo vigor, dedicación y absorción, consolidándose en el tiempo, permaneciendo durable y persistente, manifestándose en el ámbito laboral (Domínguez-Lara et al., 2020; Flores et al., 2015; Juárez et al., 2015; Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas y Estrada, 2020).

Instrumento elaborado en base a los aportes de Quispe Huamaní, Elva (2024)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Vigor	Energía Esfuerzo Motivación Estimulación	1.En el trabajo me siento lleno de energía	✓	✓	✓	✓	
		2.Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud	✓	✓	✓	✓	
		3.Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución	✓	✓	✓	✓	
		4.Siempre en el trabajo me encuentro motivado	✓	✓	✓	✓	
		5.Soy fuente de motivación de mis compañeros	✓	✓	✓	✓	
		6.Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día	✓	✓	✓	✓	
		7.Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
Dedicación	Inspiración Entusiasmo Orgullo por el trabajo Realización y logro Responsabilidad	8.Cada día me inspiro para mejorar mi productividad	✓	✓	✓	✓	
		9.Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓	✓	✓	✓	
		10.Me entusiasma ir a trabajar todos los días	✓	✓	✓	✓	
		11.Me enorgullece trabajar en el centro de salud	✓	✓	✓	✓	
		12.Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente	✓	✓	✓	✓	
		13.Soy muy responsable en la acción de mis tareas	✓	✓	✓	✓	
		14.La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial	✓	✓	✓	✓	
Abstracción	Concentración Entrega al trabajo Autonomía Progreso	15.Cuando trabajo me concentro en lo que hago	✓	✓	✓	✓	
		16.Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor	✓	✓	✓	✓	
		17.Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor	✓	✓	✓	✓	
		18.Mie entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas	✓	✓	✓	✓	
		19.Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo	✓	✓	✓	✓	
		20.Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas	✓	✓	✓	✓	
		21.Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	

**Cuestionario para medir la variable Compromiso con el trabajo**  
**Escala de compromiso con el trabajo**  
**Quispe (2024)**

**Instrucciones**

Estimado colaborador, buen día. Las presentes preguntas tienen por objetivo conocer su nivel de compromiso con el trabajo. Por favor, le pedimos mucha sinceridad en las respuestas. La información que nos proporcione será totalmente confidencial. A continuación, tendrá una serie de afirmaciones. Usted deberá marcar con una "x" aquel casillero que más concuerda con su opinión. Usted puede marcar las siguientes alternativas. **Por lo tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para participar en la investigación. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se apliquen manteniendo mi anonimato.**

Completamente de acuerdo = 5,

De acuerdo = 4,

Indeciso = 3,

En desacuerdo = 2

Completamente en desacuerdo = 1.


Por favor, evite dejar una afirmación sin marcar.

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Vigor</b>					
1 En el trabajo me siento lleno de energía					
2 Con mi esfuerzo apoyo el cumplimiento de metas del centro de salud					
3 Cuando se presentan problemas en el trabajo mi esfuerzo aporta en la solución					
4 Siempre en el trabajo me encuentro motivado					
5 Soy fuente de motivación de mis compañeros					
6 Cada día me estímulo para conseguir los objetivos de trabajo del día					
7 Persisto en estimularme cotidianamente para obtener logros en mi trabajo					
<b>Dedicación</b>					
8 Cada día me inspiro para mejorar mi productividad					
9 Estoy entusiasmado con mi trabajo					
10 Me entusiasma ir a trabajar todos los días					
11 Me enorgullece trabajar en el centro de salud					
12 Me siento realizado al ver mis logros cumplidos laboralmente					
13 Soy muy responsable en la acción de mis tareas					
14 La responsabilidad en el trabajo es un valor esencial					
<b>Abstracción</b>					
15 Cuando trabajo me concentro en lo que hago					
16 Cuando estoy concentrado no me percato de lo que sucede a mi alrededor					

17	Mi entrega al trabajo es porque cumplo con el propósito de mi labor					
18	Mie entrega al trabajo se debe a la energía y dedicación que le pongo a las tareas					
19	Mi autonomía laboral me permite mantenerme abstraído en el trabajo					
20	Me siento autónomo de tomar decisiones con respecto a la realización de determinadas tareas					
21	Las tareas que realizo de manera autónoma me permiten concentrarme mejor en mi trabajo					

Autora: Quispe Huamaní, Elva  
Modificado por: Quispe Huamaní, Elva (2024)  
Correo: [elvaquispeh@gmail.com](mailto:elvaquispeh@gmail.com)

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de compromiso por el trabajo.
Nombres y apellidos del experto	Diego Ismael Valencia Pecho
Documento de identidad	46196305
Años de experiencia laboral	10
Máximo grado académico	Magister en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad Privada Norbert Wiener
Labor que desempeña	Docente a Tiempo Parcial
Número telefónico	987369179
Correo electrónico	diego.valencia@uwiener.edu.pe
Firma	
Fecha	04 / 06 / 2024

Anexo 05: Base de datos de prueba piloto.  
Variable 1

VARIABLE 1: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL																						
CONDICIONES DE LUGAR DE TRABAJO							CARGA LABORAL							EXIGENCIAS LABORALES							S <sub>t</sub> <sup>2</sup>	
E	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21
1	5	4	5	1	1	5	4	4	5	4	1	1	4	1	1	1	1	5	1	5	5	64
2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	60
3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	85
4	5	3	3	1	5	5	5	3	2	1	2	1	1	3	3	3	5	1	1	3	2	58
5	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	57
6	5	4	3	1	1	3	2	5	1	5	1	1	1	1	5	4	5	3	1	5	3	60
7	1	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	2	4	4	4	5	3	55
8	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	58
9	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	72
10	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	71
11	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
12	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	69
13	4	5	3	1	1	3	2	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	63
14	3	5	4	2	4	4	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	79
15	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	90
16	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	78
17	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	81
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	83
19	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
20	5	4	4	4	5	3	1	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	85
S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	1.448	1.028	0.828	1.828	1.79	1.34	1.588	0.828	1.26	1.648	1.56	1.128	1.65	1.65	1.14	1.328	1.24	1.128	1.71	0.46	0.628	
																					ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup> : 27.2	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- K = Número de ítems 21
- Si2 = Sumatoria de Varianzas de los ítems 27.20
- St2 = Varianza de la suma de los ítems 152.09
- α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{21}{21-1} \left[ 1 - \frac{32.70}{42.75} \right] = 0.862$$

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,862</b>	21

VALOR MINIMO ACEPTABLE: 0.70  
VALOR MAXIMO ACEPTABLE: 0.90, POR ENCIMA HAY REDUNDANCIA O DUPLICACION

## Variable 2

VARIABLE 2: COMPROMISO CON EL TRABAJO																						
VIGOR								DEDICACIÓN							ABSTRACCIÓN						S <sub>t</sub> <sup>2</sup>	
E	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41		P42
1	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	95
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	82
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	102
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	80
5	4	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	91
6	4	5	3	3	5	4	5	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	86
7	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
8	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	79
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	86
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	88
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	84
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	82
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	83
14	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	86
15	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	82
16	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	5	4	89
17	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	83
18	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	90
19	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	93
20	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	88
S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	0,46	0,848	0,448	0,49	0,59	0,448	0,26	0,56	0,36	0,49	0,388	0,328	0,41	0,31	0,35	1,14	0,69	0,26	0,348	0,46	0,448	
																					ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup> : 10,08	

ΣS<sub>t</sub><sup>2</sup>: 31.5475

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

- K = Número de ítems
- Si2 = Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- St2 = Varianza de la suma de los Ítems
- α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{21}{21-1} \left[ 1 - \frac{10,08}{31,55} \right] = 0.714$$

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,714</b>	21

VALOR MINIMO ACEPTABLE: 0.70

## Anexo 06: Base de datos de toda la Tesis

VARIABLE 1: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL																								TOTAL FRP	
CONDICIONES DE LUGAR DE TRABAJO (D1)							CARGA LABORAL (D2)							EXIGENCIAS LABORALES (D3)							D1	D2	D3		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21					
1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	22	24	26	72
2	2	2	2	1	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	2	5	5	18	25	22	65
3	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	13	27	23	63
4	1	1	2	1	2	1	2	2	5	2	3	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	10	24	24	58
5	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	21	25	27	73
6	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	5	3	15	21	22	58
7	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	4	1	4	4	16	15	19	50
8	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	8	25	27	60
9	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	15	17	26	58
10	4	2	3	5	3	1	3	1	2	2	3	5	1	2	2	1	4	3	2	3	5	21	16	20	57
11	5	1	5	3	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	1	4	3	2	4	5	23	20	22	65
12	4	5	5	1	1	1	1	5	1	1	3	3	3	5	1	3	5	5	3	5	5	18	21	27	66
13	2	3	3	3	2	4	3	5	5	5	2	1	1	3	2	5	1	5	2	3	1	20	22	19	61
14	5	4	5	2	2	2	4	5	4	5	4	4	2	4	5	2	2	2	4	5	4	24	28	24	76
15	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	1	2	24	20	21	65
16	5	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	20	19	18	57
17	4	4	4	1	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	1	1	4	2	1	4	2	21	15	15	51
18	4	2	4	1	1	3	1	3	2	1	1	4	4	1	1	3	4	4	1	3	2	16	16	18	50
19	5	4	5	1	1	5	4	4	5	4	1	1	4	1	1	1	1	5	1	5	5	25	20	19	64
20	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	26	16	18	60
21	5	5	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	32	27	26	85
22	5	3	3	1	4	4	4	3	2	1	2	1	1	3	3	3	5	1	3	2	2	24	13	19	56
23	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	17	19	21	57
24	5	4	3	1	1	3	2	5	1	5	1	1	1	1	5	4	5	3	1	5	3	19	15	26	60
25	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	35	35	99
26	4	5	3	1	1	3	2	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	19	23	21	63
27	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	22	24	26	72
28	2	2	2	1	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	2	5	5	18	25	22	65
29	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	13	27	23	63
30	1	1	2	1	2	1	2	2	5	2	3	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	10	24	24	58
31	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	23	25	26	74
32	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	5	3	15	21	22	58
33	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	4	1	4	4	16	15	19	50
34	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	8	25	27	60
35	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	15	17	26	58
36	4	2	3	5	3	1	3	1	2	2	3	5	1	2	2	1	4	3	2	3	5	21	16	20	57
37	5	2	5	3	2	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	1	4	3	2	4	5	24	20	22	66
38	4	5	5	1	1	1	1	5	1	1	3	3	3	5	1	3	5	5	3	5	5	18	21	27	66
39	2	3	3	3	2	4	3	5	5	5	2	1	1	3	2	5	1	5	2	3	1	20	22	19	61
40	5	4	5	2	2	2	4	5	4	5	4	4	2	4	5	2	2	2	4	5	4	24	28	24	76



VARIABLE 1: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL																								TOTAL FRP	
CONDICIONES DE LUGAR DE TRABAJO (D1)							CARGA LABORAL (D2)							EXIGENCIAS LABORALES (D3)							D1	D2	D3		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21					
41	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	2	24	18	21	63
42	5	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	20	19	18	57
43	4	4	4	1	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	1	1	4	2	1	4	2	21	15	15	51
44	4	2	4	1	1	3	1	3	2	1	1	4	4	1	1	3	4	4	1	3	2	16	16	18	50
45	5	4	5	1	1	5	4	4	5	4	1	1	4	1	1	1	5	1	5	5	5	25	20	19	64
46	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24	18	18	60
47	5	5	5	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	32	27	26	85
48	5	3	3	1	5	5	5	3	2	1	2	1	1	3	3	3	5	1	1	3	2	27	13	18	58
49	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	17	19	21	57
50	5	4	3	1	1	3	2	5	1	5	1	1	1	1	5	4	5	3	1	5	3	19	15	26	60
51	1	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	2	4	4	4	5	3	17	13	25	55
52	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	16	15	27	58
53	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	21	24	27	72
54	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	21	25	25	71
55	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	18	23	27	68
56	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	17	26	26	69
57	4	5	3	1	1	3	2	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	19	23	21	63
58	3	5	4	2	4	4	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	26	24	29	79
59	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	33	26	31	90
60	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	26	25	27	78
61	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	26	25	30	81
62	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	27	26	30	83
63	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	34	35	99
64	5	4	4	4	5	3	1	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	26	30	29	85
65	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	32	28	30	90
66	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	27	29	29	85
67	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	26	26	30	82
68	2	3	2	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	25	29	28	82
69	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	34	35	99
70	4	5	3	1	1	3	2	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	19	23	21	63
71	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	22	24	32	78
72	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	23	25	24	72
73	4	2	3	5	3	1	3	1	2	2	3	5	1	2	2	1	4	3	2	3	5	21	16	20	57
74	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	2	24	18	21	63
75	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24	20	18	62
76	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	34	35	99
77	1	1	2	1	2	1	2	2	5	2	5	2	3	5	2	4	2	4	4	4	4	10	24	24	58
78	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	15	17	26	58
79	5	4	5	2	2	2	4	5	4	5	4	4	2	4	5	2	2	2	4	5	4	24	28	24	76
80	5	4	5	1	1	5	4	4	5	4	1	1	4	1	1	1	1	5	1	5	5	25	20	19	64

## Variable 2

VARIABLE 2: COMPROMISO CON EL TRABAJO																								TOTAL CCT
VIGOR							DEDICACIÓN							ABSTRACCIÓN						D1	D2	D3		
P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41				P42	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	29	34	30	93
3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	31	34	34	99
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	31	29	30	90
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	35	35	100
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	28	88
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	34	30	29	93
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	28	28	91
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	28	28	89
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	28	28	35	91
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	28	28	31	87
14	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	31	34	31	96
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	28	27	24	79
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	28	28	26	82
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	34	35	104
18	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	1	25	26	24	75
19	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	32	35	29	96
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	28	28	26	82
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	35	35	32	102
22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	26	25	28	79
23	4	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	26	33	32	91
24	4	5	5	3	3	5	4	5	2	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	29	28	30	87
25	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	27	34	32	93
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	26	28	27	81
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	29	34	30	93
29	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	31	34	34	99
30	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	31	30	28	89
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	35	35	100
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	28	88
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	34	30	29	93
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	28	28	91
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	28	28	89
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	28	28	35	91
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	28	28	25	81
40	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	31	34	31	96

VARIABLE 2: COMPROMISO CON EL TRABAJO																								TOTAL CCT	
VIGOR							DEDICACIÓN							ABSTRACCIÓN							D1	D2	D3		
P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42					
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	28	27	24	79	
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	27	28	26	81
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	34	35	104	
44	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	1	4	25	26	24	75
45	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	31	35	29	95
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	28	28	26	82
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	35	35	32	102
48	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	26	26	28	80
49	4	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	26	33	32	91	
50	4	5	3	3	5	4	5	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	29	27	30	86
51	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	23	28	29	80	
52	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	26	25	28	79
53	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	30	26	30	86
54	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	30	28	30	88
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	28	27	29	84
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	28	28	26	82
57	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	26	28	29	83
58	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	25	34	27	86
59	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	24	30	28	82
60	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	5	4	29	31	29	89
61	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	28	29	26	83
62	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	31	31	28	90
63	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	27	34	32	93
64	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	27	31	30	88
65	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	29	34	31	94
66	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	30	31	31	92
67	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	30	35	32	97
68	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	27	30	30	87
69	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	34	35	99
70	4	5	3	1	1	3	2	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	19	23	21	63
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	28	28	26	82
72	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	35	35	100
73	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	32	28	29	89
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	28	27	24	79
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	28	28	26	82
76	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	27	34	32	93
77	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	31	29	30	90
78	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	28	28	91
79	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	31	34	31	96
80	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	31	35	30	96

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
- Fiabilidad
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR1_S VAR2_S
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	COMPROMISO CON EL TRABAJO
Rho de Spearman	FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	80	80
	COMPROMISO CON EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	80	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO